

DIALOGMØTE 1

- **Et nyttig verktøy i sykefraværsoppfølgingen?**



Universitetet i Oslo

Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 695

Leveringsfrist: 25. april 2012

Til sammen 17 989 ord

23.04.2012

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Aktualitet og problemstilling	1
1.2	Sykefraværsoppfølging i et nøtteskall	2
1.2.1	Aktørene	3
1.2.2	Sykefraværsløpet	4
1.3	Historikk	5
1.3.1	Avtalen om inkluderende arbeidsliv	5
1.3.2	Sykefraværsutvalget.	6
1.3.3	Mykletunutvalget	7
1.3.4	Protokoll om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen	7
1.3.5	Lovendring 1.juli 2011	7
1.3.6	Oppfølging av IA-avtalen.	8
1.4	Den videre fremstillingen	8
<u>2</u>	<u>METODE</u>	<u>9</u>
2.1	Juridisk metode	9
2.1.1	Lovgivning	9
2.1.2	Forarbeider	9
2.1.3	Rettspraksis:	9
2.1.4	IA-avtalen med tilhørende protokoll	10
2.1.4.1	Er IA-avtalen rettslig bindene?	11
2.1.4.2	Samarbeidsavtalens rettslige karakter	13
2.1.4.3	Notat fra Oppfølgingsgruppen til IA-avtalen	14
2.2	Samfunnsvitenskapelig metode	14
2.2.1	Innledning:	14
2.2.2	Rekruttering:	16
2.2.2.1	Oppslutning av undersøkelsen	18
2.2.2.2	Mine informanter	19
2.2.3	Datainnsamlingsmetoder	19

2.2.3.1	Intervjuguide	19
2.2.3.2	Lydopptak	20
2.2.3.3	Analyse av datamateriale	21
2.2.3.4	Forforståelse og kunnskaper om feltet	21
2.2.4	Etiske retningslinjer	22
2.2.4.1	Informert samtykke	22
2.2.4.2	Konfidensialitet	22
2.2.4.3	NSD	23
3	<u>REGELVERK</u>	<u>23</u>
3.1	Rettslig utgangspunkt og sammenheng	23
3.1.1	Arbeidsgivers tilrettelegging for sykmeldte arbeidstakere	24
3.1.1.1	Nødvendige tiltak	24
3.1.1.2	”Så langt det er mulig”	25
3.1.1.2.1	Virksomhetens art, økonomi og størrelse	25
3.1.1.2.2	Varigheten av den reduserte arbeidsevnen	25
3.1.1.2.3	Forhold på arbeidstakernes side	26
3.1.1.2.4	Hvor skaden er pådratt.	26
3.1.1.2.5	Hensynet til andre ansatte.	26
3.1.1.2.6	IA-bedrift	27
3.1.2	Omplassering.	27
3.1.2.1	Passende arbeid	27
3.1.3	Arbeidstakers medvirkning	28
3.1.3.1	Arbeidstakerens aktivitetsplikt	29
3.2	Oppfølgingsplan og dialogmøte	29
3.2.1.1	Oppfølgingsplan	29
3.2.1.2	Dialogmøte	31
3.2.1.2.1	Unntak fra plikten til å holde dialogmøter	31
3.2.1.2.2	Deltakerne	32
3.2.1.2.3	Møtested	35
3.2.1.2.4	Møtets innhold	36
3.2.1.3	Rapportering til NAV	36
3.3	Sanksjoner	37
4	<u>DIALOGMØTE 1 – I PRAKSIS</u>	<u>38</u>

4.1	Innledning	38
4.2	Oppfølgingsplan	38
4.2.1	«Åpenbart unødvendig»	38
4.2.2	Oppfølgingsmøte	38
4.3	Innkalling til dialogmøte 1	39
4.3.1	«Åpenbart unødvendig»	39
4.3.2	Tidspunkt for innkalling	39
4.3.3	Innkallingen	40
4.3.4	Krevende organisering	40
4.4	Forventninger i forkant av dialogmøte 1	41
4.5	Gjennomføring av dialogmøte 1	42
4.5.1	Deltakelse	42
4.5.2	Nærmere om sykmelders deltakelse	44
4.5.3	Nærmere om bedriftshelsetjenestens deltakelse	45
4.6	Innhold i dialogmøte 1	46
4.6.1	Fokus	46
4.6.2	Krav til sykmeldte	46
4.6.3	Diagnosen	46
4.6.4	Stemningen	47
4.6.5	Dialogmøte 1 - en potensiell konflikt?	48
4.7	Kunnskap om sykefraværsoppfølging	48
4.7.1	Arbeidstakernes kunnskap om sykefraværsoppfølgingsreglene	48
4.7.2	Arbeidsgivernes kunnskap om sykefraværsoppfølgingsreglene	50
4.8	Ikke-jurister som rettsanvendere	52
<u>5</u>	<u>KONKLUSJON OG AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</u>	<u>53</u>
<u>6</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>57</u>
6.1	Lover	57
6.2	Forskrifter	57
6.3	Forarbeider	57

6.4	Dommer	58
6.4.1	Høyesterett	58
6.4.2	Lagmannsretten	58
6.4.3	Tingretten	59
6.5	Bøker	59
6.6	Nettdokumenter	60
<u>7</u>	<u>VEDLEGG</u>	<u>A</u>

1 Innledning

1.1 Aktualitet og problemstilling

Fra slutten av 1990-tallet er det nedlagt et omfattende lovgivningsarbeid med det mål å få redusert sykefraværet og skape et mer inkluderende arbeidsliv. Fra 1990 og i åra etter så man en jevn økning i sykefraværet i Norge. Økningen handlet først og fremst om lengden på de enkelte fravær, ikke antall enkeltfravær. Norge har fortsatt høyt sykefravær i forhold til andre vestlige land vi kan sammenlignes med. I fjerde kvartal 2011 var sykefraværsnivået i Norge 6,5 %, ¹ mens sykefraværslivået i Sverige var 3,0 % i samme kvartal. ²

Lange fravær er uheldig for både den sykmeldte selv, virksomheten og samfunnet. Langtidsfravær kan føre til at arbeidstakeren mister kontakten med arbeidsplassen sin og risikoen for varig utstøtelse fra arbeidslivet øker og framtidige inntekter kan bli redusert. Arbeidstakere i Norge har rett sykepenger tilsvarende 100 prosents lønnsdekning fra og med første fraværsdag. ³ For virksomhetene gir sykefravær derfor både direkte kostnader, gjennom utbetaling av sykepenger i arbeidsgiverperioden ⁴, og indirekte kostnader gjennom vikarbruk og overtid. For samfunnet betyr langtidsfraværet store kostnader gjennom sykepengeutbetalinger, samtidig som risikoen øker for at arbeidstakeren går over til andre midlertidige eller varige trygdeytelser. Dette fraværet legger beslag på knappe offentlige ressurser som heller kunne vært brukt til andre formål. Sykefraværdebatten er en av de store politiske debattene på 2000-tallet, og den dukker hyppig opp i landets største medier. Samtidig har sykefravær relevans for alle, de færreste slipper unna gjennom et langt arbeidsliv.

¹ Se <http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Sykefrav%C3%A6rsstatistikk>

² Se http://www.scb.se/Pages/PressRelease_330136.aspx

³ Jfr. Ftrl. §§ 8-10, jfr. 8-28 – 8-30, så lenge inntekten ikke overstiger seks ganger Grunnbeløpet (79 216 kr).

⁴ De 16 første dagene av sykefraværet, jfr. ftrl. § 8-19 (1)

Sykefraværsoppfølging følger et omfattende system som i hovedsak er regulert gjennom arbeidsmiljøloven (aml.) og folketrygdloven (ftrl.). Lovgivningsarbeidet er skjedd gjennom trinnvis opptrapping, ofte etter forslag fra ulike ekspertutvalg⁵ og etter enighet mellom partene i arbeidslivet, som Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).⁶ Tendensene er stadig større oppfølgingsansvar samt rettsliggjøring av sykefraværsoppfølging. Siste lovendring trådte i kraft 1.juli 2011. Endringen innførte tidligere og tettere oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Sykefraværsoppfølgingssystemet fastsetter blant annet bestemte møtearenaer og tidsfrister i oppfølgingsarbeidet, samt sanksjoner dersom pliktene ikke oppfylles. En av disse møtearenaene er dialogmøte 1, hvor arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialog senest etter syv ukers sykmelding.

I denne oppgaven vil jeg redegjøre for innholdet i lovregelen om dialogmøte 1. Jeg vil videre prøve å skildre hvordan ulike aspekter av dialogmøte 1 fungerer i praksis. Er dialogmøte 1 kun en formalitet, regler som blir fulgt bare fordi man er pålagt å følge dem? Eller har dialogmøte 1 også et reelt innhold, hvor lovreglenes hensyn og formål søkes ivaretatt gjennom praktiseringen av møtet?

Formålet med oppgaven er altså todelt. Først vil jeg redegjøre for gjeldene regler om sykefraværsoppfølging med hovedfokus på dialogmøte 1. Deretter vil jeg gi en fremstilling av hvordan dialogmøte 1 oppleves av arbeidsgivere og arbeidstakere i et utvalg bedrifter som daglig praktiserer regelverket. Oppgaven vil derfor også delvis ha en rettssosiologisk tilnærming, med fokus først og fremst på bedriftenes praktisering av lovreglene.

1.2 Sykefraværsoppfølging i et nøtteskall

Oppfølging av sykefravær følger et nokså omfattende system, som lett kan fremstå uoversiktlig. Jeg vil derfor benytte dette kapittelet til å gi en kort oversikt over de forskjellige stoppunkter og aktører i systemet.

⁵ Sandmanutvalget, Sykefraværsutvalget og Mykletunutvalget.

⁶ Første gang inngått i 2001, senere forlenget i 2006 og 2010 med varighet ut 2013.

1.2.1 Aktørene

I sykefraværsoppfølgingen er det flere sentrale aktører. Arbeidsplassen er den sentrale arenaen. Her har *arbeidsgiver* en viktig rolle. Arbeidsgiver har ansvar for å legge til rette for at sykemeldte arbeidstakere kan være i aktivitet i bedriften. Han er initiativtaker til dialogmøte 1, innkaller de andre aktørene og sørger for referat fra møtet. Videre skal arbeidsgiver sørge for at *bedriftshelsetjenesten(BHT)* bistår ved individuell tilrettelegging, blant annet ved å delta på dialogmøter og ved utarbeiding av oppfølgingsplanen.

Arbeidstakeren skal informere om sin egen arbeidsevne⁷, samarbeide og medvirke til å finne løsninger som kan øke jobbnærværet. *Sykmelder* er medisinsk ansvarlig og skal motivere arbeidstakeren til å være i arbeid, helt eller delvis, dersom det er medisinsk forsvarlig.

NAV utbetaler sykepengene fra folketrygden etter arbeidsgiverperioden, og de skal foreslå aktuelle virkemidler som kan bidra til arbeidsrelatert aktivitet. Det er også NAV som sanksjonerer hvis arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder ikke overholder pliktene i oppfølgingsarbeidet.

Arbeidstilsynet har tilsynsmyndigheten med virksomhetenes system for å forbygge og følge opp sykefravær. De kan pålegge bedrifter å lete etter mulige tilretteleggingsløsninger, og fører også tilsyn med virksomhetenes bruk av BHT.

Tillitsvalgte og *verneombud* i virksomhetene skal bidra til å gjøre oppfølgingsarbeidet til en del av virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeidet). De skal gi råd og veiledning, samt bistå arbeidstakeren i dialogen med arbeidsgiver.

⁷ Arbeidsevne er det samme som funksjonsevne og sier noe om hva den enkelte kan gjøre til tross for medisinske plager, jfr. NOU 2000:27 side 235.

1.2.2 Sykefraværsløpet

Når en arbeidstaker blir syk må han *kontakte arbeidsplassen* på korrekt måte etter virksomhetens eget arbeidsreglement, og informere at han er syk og hvilket tidsperspektiv sykdommen har. Arbeidstakeren kan benytte seg av *egenmelding* de tre første dagene av sykdommen.⁸ For bedrifter som har inngått en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv kan arbeidstakere benytte egenmelding de åtte første dagene av fraværet.⁹ Er arbeidstakeren syk utover dette må han kontakte lege og få en *sykmelding*.¹⁰ Arbeidsgiver må da ta kontakt med sykmeldte for å klarlegge situasjonen og skal så snart som mulig, og senest innen fire ukers fravær, utarbeide en *oppfølgingsplan* i samarbeid med sykmeldte.¹¹ Oppfølgingsplanen sendes til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker.¹²

Senest innen sju uker skal arbeidsgiver innkalle den sykmeldte, sykmelder og bedriftshelsetjenesten til *dialogmøte 1*, om innholdet i oppfølgingsplanen.¹³ Planen oppdateres, og sendes på nytt til sykmelder. Så tidlig som mulig i fraværet, og senest etter åtte uker, skal den sykmeldte prøve seg i *arbeidsrelatert aktivitet* med mindre tungtveiende medisinske grunner hindrer dette. I så fall kreves en *utvidet legeerklæring* hvor årsaken til manglende aktivitet er beskrevet og dokumentert.¹⁴ Etter ni uker skal arbeidsgiver sende NAV¹⁵ den oppdaterte oppfølgingsplanen samt en rapport om det oppfølgingsarbeidet som er gjennomført og hvem som har deltatt.¹⁶

Etter 26 uker skal NAV innkalle aktørene til *dialogmøte 2* om oppfølgingsplanen, muligheter for løsninger på arbeidsplassen eller om det er behov for rehabilitering eller arbeidsrettede tiltak i regi av NAV. Arbeidsgiver skal én uke i forkant sende inn en revidert oppfølgingsplan.¹⁷

⁸ Jfr. Ftrl. § 8-23, jfr. §§ 8-24 – 8-27.

⁹ Jfr. IA-avtalen s. 4.

¹⁰ Jfr. Ftrl. § 8-24 (5) jfr. § 8-7(1)

¹¹ Jfr. Aml. § 4-6 (3).

¹² Ibid i.f.

¹³ Jfr. Aml. § 4-6 (4).

¹⁴ Jfr. Ftrl. § 8-4(2) og § 8-7(4)

¹⁵ Arbeids- og velferdsforvaltningen.

¹⁶ Jfr. Ftrl. § 25-2(3)

¹⁷ Jfr. Ftrl. § 8-7a og § 25-2(4)

Etter tolv måneder faller retten til sykepenger bort.¹⁸ I forkant av dette kan NAV innkalle til *dialogmøte 3*, etter eget initiativ, etter initiativ fra arbeidsgiver, den sykmeldte eller sykmelder. Møtet skal avklare om det er behov for å søke om rehabilitering, arbeidsrettede tiltak eller eventuelt arbeidsavklaringspenger.¹⁹

De første tolv måneder av sykefraværet har den sykmeldte et *utvidet stillingsvern*, dvs. at arbeidsgiver ikke kan si opp den sykmeldte med årsak i sykefraværet.²⁰ Etter tolv måneder kan sykefraværet være gyldig oppsigelsesgrunn, så sant oppsigelsen er saklig. I denne saklighetsvurderingen er arbeidsgiverens oppfølging av sykmeldte gjennom sykefraværet et av de sentrale momentene.²¹

1.3 Historikk

1.3.1 Avtalen om inkluderende arbeidsliv

Begrepet inkluderende arbeidsliv ble første gang brukt som et samlebegrep for de tiltakene som Sandmanutvalgets utredning anbefalte fra 2000.²² Utvalget ble nedsatt for å utrede årsakene til den kraftige veksten i sykefravær og uførepensjonering på slutten av 1990-tallet, og å komme med forslag til reduserende tiltak. Innstillingen fra utvalget ble grunnlag for forhandlinger mellom partene i arbeidslivet²³ som resulterte i *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv* fra høsten 2001. IA-avtalen er et virkemiddel for å oppnå mål i sysselsettings-, arbeidsmiljø- og inkluderingspolitikken, og den skal utfylle og forsterke andre generelle virkemiddel av juridisk og eller økonomisk art. De ulike partene skal bidra aktivt til at den enkelte arbeidsplass kan delta i et forpliktende løft for å nå de felles målene; å redusere sykefraværet²⁴, styrke jobbnærværet, bedre arbeidsmiljøet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Ved å inngå en slik intensjonsavtale fikk staten både arbeidsgivernes og arbeidstakernes hovedorganisasjoner med på laget i kampen for å få ned sykefraværet og å skape et mer

¹⁸ Jfr. Ftrl. § 8-12

¹⁹ Jfr. Ftrl. § 8-7a(3)

²⁰ Jfr. Aml. § 15-8.

²¹ Jfr. Aml. § 15-7 jfr. omfattende underrettspraksis.

²² NOU 2000: 27

²³ Arbeidsgiverorganisasjonene NHO, KS, Spekter, HSH og staten ved fornyings-, administrasjons- og kirkeministeren, arbeidstakerorganisasjonene LO, Unio, YS og Akademikerne, og Staten ved Arbeidsministeren.

²⁴ Ikke overstige 5,6 % på nasjonalt nivå.

inkluderende arbeidsliv, og dermed også redusere presset på folketrygden. Avtalen er senere forlenget i 2006 og 2010, med gyldighet til 31. desember 2013.

De bedriftene som vil delta i IA-arbeidet, inngår en samarbeidsavtale med NAV. Dette skal gjøres sammen med en ansattrepresentant. Ved å inngå samarbeidsavtalen tiltrer bedriften IA-avtalens mål, med de endringer som eventuelt kommer til senere. En slik avtale betyr at både arbeidsgiveren og arbeidstakerne i bedriften forplikter seg til systematisk samarbeid for en mer inkluderende arbeidsplass. Som en del av avtalen får IA-bedriftene tilgang til rettigheter som er forbeholdt dem. De får en egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter,²⁵ videre får de tilgang til tilretteleggingstilskudd, refusjon av honorar til BHT, samt utvidet bruk av egenmelding.

1.3.2 Sykefraværsutvalget.

Reglene om dialogmøter kom inn i arbeidsmiljøloven som nytt 4. ledd i § 4-6 ved lovendring av 1. mars 2007.²⁶ Lovendringen fulgte opp Sykefraværsutvalgets rapport fra 6. november 2006.²⁷ Med dialogmøtet ble det etablert en konkret møteplass for drøfting av videre oppfølging med tanke på tilbakeføring til arbeidet. Til tross for økt bevissthet omkring hva som måtte til for å forebygge og redusere sykefraværet gikk utviklingen på begynnelsen av 2000-tallet fortsatt i feil retning. Som et incitament til økt innsats, la Regjeringen i statsbudsjettet for 2007 frem forslag om å øke arbeidsgivernes medfinansieringsansvar av sykefraværsperioden.²⁸ Organisasjonene var kritisk til prosessen bak forslaget, og det ble derfor nedsatt et partssammensatt utvalg ledet av statsminister Jens Stoltenberg (Sykefraværsutvalget). Rapporten fra 6. november 2006 inneholdt forslag til en modell bestående av en kombinasjon av aktivitetsorienterte tiltak tidligere i sykmeldingsperioden, tiltak som skulle bidra til bedre og mer forpliktende oppfølging og tydeliggjøring av ansvar, og tiltak for å bedre mulighetene for kontroll og sanksjoner innenfor regelverket. Målet for modellen var å få sykemeldte raskest mulig tilbake i ordinært arbeid på en skånsom måte, og uten forringelse av lønn og stillingsvern.²⁹

²⁵ Ressurs- og kompetansesentre for et inkluderende arbeidsliv.

²⁶ Jfr. Ot.prp.nr.6 (2006-2007).

²⁷ Ibid. s. 1.

²⁸ St.prp.nr.1 (2006-2007).

²⁹ Sykefraværsutvalgets rapport 6. november 2006 s. 4.

1.3.3 Mykletunutvalget

I november 2009 utnevnte Arbeidsdepartementet nok en ekspertgruppe, denne gangen for å vurdere administrative tiltak for å få ned sykefraværet, ledet av professor Arnstein Mykletun fra Nasjonalt Folkehelseinstitutt. Utvalget foreslo en aktiviserings- og nærværsreform., hvor tanken var at gradert sykmelding reelt sett skulle bli hovedregelen ved sykefravær. Ved fravær ut over åtte uker skulle det kun unntaksvis skulle benyttes 100 prosent sykmelding. Utvalget foreslo en samling og framskyving av stoppunktene i sykefraværsoppfølgingen og innskjerpet krav til gradert sykmelding etter åtte uker i kombinasjon med endring i reglene om arbeidsgiverfinansiering i sykepengeperioden. Utvalget foreslo også at reglene om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt ble presisert eller skjerpet, samt bedret oppfølging fra NAV gjennom kontroll og sanksjoner.³⁰

1.3.4 Protokoll om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen ³¹

Samtidig med inngåelsen av ny IA-avtale i 2010 undertegnet partene i arbeidslivet og myndighetene en protokoll om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og å styrke inkluderingen. I protokollen var partene enige om å gjennomføre flere tiltak for å nå IA-avtalens delmål om reduksjon i sykefraværet. Blant tiltakene var tidligere innsats i oppfølgingsarbeidet, understreking av betydningen av tilrettelegging, medvirkning og tilknytning til arbeidet, sykmelders deltakelse i dialogmøte 1 og gjennomgang og styrking av sanksjoner ved brudd på regelverket.

1.3.5 Lovendring 1.juli 2011

Ved lovvedtak 54 (2010-2011) ble det på bakgrunn av IA-avtalen med tilhørende protokoll, samt Mykletunutvalgets forslag til administrative tiltak, vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven for å sikre raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom. For å sikre informasjonsflyt mellom arbeidsgiver og sykmelder ble det også gjort endringer i sykmelders plikt til å delta i dialogmøte 1. De nye reglene trådte i kraft 1. juli 2011.

³⁰ Mykletunutvalgets rapport 1. februar 2010 s. 9.

³¹ Se vedlegg II.

1.3.6 Oppfølging av IA-avtalen.

Det er satt i gang et omfattende samarbeid mellom de aktuelle styresmakter og partene for å sette i verk og følge opp tiltakene etter IA-avtalen både sentralt, regionalt og lokalt. Arbeidsdepartementet og partene i arbeidslivet har etablert en partssammensatt oppfølgingsgruppe for IA-avtalen med ansvaret for den løpende oppfølgingen. Gruppen har forankring i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, som er et samarbeidsforum mellom arbeidsministeren og arbeidslivets parter.³² Under gruppen er det nedsatt flere partssammensatte arbeidsgrupper,³³ mellom annet en gruppe som skal drøfte og beskrive problemstillinger rundt gjennomføring og oppfølging av oppfølgingsplaner og dialogmøter.³⁴

1.4 Den videre fremstillingen

I *kapittel to* vil jeg redegjøre for metoden jeg har benyttet i arbeidet med oppgaven. Jeg vil først gi en fremstilling av de rettskildene som er relevante for oppgaven og enkelte rettskildemessige problemstillinger som er særegne for denne oppgaven. Deretter gjør jeg rede for valg av metode og for hvordan jeg gikk frem i undersøkelsen av dialogmøte 1 i praksis. *Kapittel tre* er en fremstilling av gjeldene rett på området sykefraværsoppfølging, jfr. aml. § 4-6, med hovedvekt på 4. ledd som omhandler dialogmøte 1, og relevante bestemmelser i folketrygdloven. I *kapittel fire* redegjør jeg for funnene av undersøkelsen jeg har gjennomført og reflekterer rundt noen av dem. *Kapittel fem* består av avsluttende bemerkninger rundt undersøkelsene og oppgaven, samt noen anbefalinger til myndighetene.

³² Jfr. Meld.St.29 (2010-2011) s. 165-166.

³³ Ibid. s. 188-189.

³⁴ Jfr. Prop. 89 L (2010-2011) s. 6.

2 Metode

2.1 Juridisk metode

2.1.1 Lovgivning

Sykefraværsordningen er utviklet gjennom omfattende aktivitet fra lovgiver fra slutten av 1990-tallet og frem til i dag. Den sentrale lovgivningen er *Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*, arbeidsmiljøloven, og *Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd*, folketrygdloven.

Arbeidsmiljølovens § 4-6 regulerer arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsplikt av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Bestemmelsen står i lovens kapittel fire som omhandler krav til arbeidsmiljø i virksomheten. I tillegg regulerer arbeidsmiljøloven arbeidstakerens medvirkningsplikt i sykefraværsoppfølgingen gjennom § 2-3 (2) bokstavene f og g. Folketrygdloven på sin side regulerer arbeidstakers aktivitetsplikt i sykefraværet, samt NAVs og sykmelders plikter i oppfølgingen. I tillegg gir folketrygdloven hjemmel til å sanksjonere de aktørene som ikke oppfyller sine plikter i oppfølgingsarbeidet.

2.1.2 Forarbeider

I oppgaven har jeg til arbeidsmiljøloven benyttet forarbeidene *NOU 2004:5* og *Ot.prp.nr. 49(2004-2005)*. I tillegg har jeg benyttet forarbeidene *NOU 2000:27*, *Prop. 89 L (2010-2011)*, *Ot.prp.nr 6(2006-2007)*, *Ot.prp.nr 18(2002-2003)* og *Innst. O. nr. 29 (2006-2007)* som er felles for både arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

2.1.3 Rettspraksis:

Tilgang på relevant rettspraksis som er knyttet til oppgavens problemstilling, er begrenset. De rettsavgjørelser som sier noe om sykefraværsoppfølging dreier seg ofte om saksbehandlingen av sykefraværet i oppsigelses- og avskjedssaker. Disse avgjørelsene er stort sett underrettspraksis, hvor gjøres en helhetsvurdering av sykefraværsoppfølgingen samlet sett. Underrettspraksis har generelt liten vekt som rettskilde i norsk rett, men på dette området kan underrettspraksis likevel ha betydning siden det er få saker som påankes til Høyesterett. I oppgaven benyttes underrettsdommer fra både lagmannsretten og tingretten for å vise betydningen av

arbeidsgivers sykefraværsoppfølging i saker hvor sykefraværet er grunnlag for oppsigelse. I tillegg har jeg brukt underrettspraksis for å vise IA-avtalens betydning for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og avtalens rettslige stilling generelt.

2.1.4 IA-avtalen med tilhørende protokoll

Spesielt med lovgivningen på sykefraværsområdet er at lovgivningen flere ganger er vedtatt i etterkant av enighet mellom partene i arbeidslivet og staten, hovedsakelig gjennom IA-avtalen. Ved fornyelsen av IA-avtalen 2010 kom det i tillegg en protokoll om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og å styrke inkluderingen. Et av punktene i protokollen er at det skulle settes i gang arbeid for å endre lovreglene i tråd med denne.³⁵ Lignende føringer ble også lagt gjennom avtalene fra 2001 og 2006, og lovendringer er gjort i tråd med føringene i disse avtalene. Med lovendringene 1. juli 2011 er lovreglene endret til å samsvare med det partene ble enig om i avtalen med tilhørende protokoll fra 2010. IA-avtalene, med deres tilleggsavtaler og protokoller, får derfor en spesiell rolle som rettskilde på området sykefraværsoppfølging. Jeg mener derfor de er relevante forarbeider til lovreglene. I dette legger jeg at lovreglenes formål og intensjoner må tolkes i lys av IA-avtalen. På denne måten får avtalen innvirkning på alle virksomheter i Norge, ikke bare de som har signert en samarbeidsavtale. Det er imidlertid uklart om samarbeidsavtalen medfører et skjerpet krav til oppfølging, jfr. drøftelse under.

Gjennom IA-avtalen og etterfølgende lovgivning har Regjeringen og Stortinget imidlertid begrenset sin egen myndighet. Det er ikke Staten i dens fulle forstand som er part i dette avtalesamarbeidet. Det er en sektororientert stat, ikke bredt orientert stat som setter premissene. Det kan stilles spørsmål ved om denne måten å bestemme lovregler på er basert på en tilstrekkelig bred samfunnsmessige vurdering som en lovbehandling ellers innebærer. Gjennom de tre avtaleperiodene har regjeringene blant annet forpliktet seg til ikke å foreslå endringer i sykelønnsordningen, med mindre partene er enig om dette.³⁶ Ved å «frede» en sykelønnsordning med 100 prosent sykelønn fra første dag for sykmeldte arbeidstakere og arbeidsgivers økonomiske bidrag begrenset til arbeidsgiverperioden, har myndigheten mistet et viktig verktøy til økonomiske

³⁵ Se vedlegg II s. 5.

³⁶ Se vedlegg I s. 5.

incitament i sykefraværskampen. Samtidig bindes en betydelig del av statens ressurser opp gjennom IA-avtalen. Dette kan være problematisk når det skal foretas avveininger om fordelingen av statens ressurser mellom viktige samfunnsbehov.

Tradisjonelt sett er det to parter i arbeidslivet, arbeidstakerne med deres organisasjoner på den ene siden og arbeidsgiverne med sine organisasjoner på den andre som forhandler frem løsninger gjennom kollektive avtaler, hvor den økonomiske rammen direkte berører partsforholdet. Arbeidstakersiden vil ønske en styrking av sine inntekter og rettigheter - en styrking som må bekostes av motparten, arbeidsgiversiden. Statens rolle vil her være å regulere forholdet gjennom lovgivning. Den norske arbeidslivsmodellen karakteriseres av sterke organisasjoner, universelle velferdsordninger og et utbredt trepartssamarbeid mellom arbeidstakersiden, arbeidsgiversiden og staten.³⁷ Det sterke samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og staten har på flere områder gitt tette koblinger mellom arbeidslivets avtaleverk og lovgivningen. Området for inkluderende arbeidsliv er et av områdene hvor trepartssamarbeidet er videreført i de senere år. Man kan vel kalle IA-avtalen et slags kompromiss, der staten, som part i avtalen, ikke skal røre sykelønnsordningen mot at partene i arbeidslivet sammen jobber for å oppnå målene som har til hensikt å redusere belastningen på folketrygden. Kompromisset bærer preg av at partene i arbeidslivet får en stor rolle i hvordan myndighetene skal gå frem i kampen mot sykefravær og utstøting fra arbeidslivet, men fullt og helt på statens regning.

2.1.4.1 Er IA-avtalen rettslig bindene?

Det kan stilles spørsmål om IA-avtalen og de underliggende avtalers rettslige karakter. Avtalen er gitt navnet *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*. Et spørsmål blir da hva som ligger avtalens karakter av å være en intensjonsavtale. Det er fremholdt av Skarning at avtalen ikke er ment å kunne tvangsfullbyrdes gjennom domstolene.³⁸ Skarning begrunner dette med avtalens politiske natur, og nettopp det at avtalen er gitt navnet intensjonsavtale, med henvisning til Rt 1995.543 som handler om en intensjonsavtale i entrepriseforhold. I dommen sa Høyesterett at presumsjonen ved intensjonsavtaler er at partene ikke er forpliktet til å inngå på den påtenkte avtalen, men

³⁷ Jfr. Meld.St.29 (2010-2011) kapittel 13.

³⁸ Skarning (2011) s. 18-19.

at det i enkelte tilfeller kan være forhold som gjør at partene ikke fritt kan trekke seg ut av forholdet. Jeg vil likevel være forsiktig med å benytte Skarnings argumentasjon da rettsområdene entreprise og inkludering i arbeidslivet har grunnleggende forskjeller i karakter. Entrepriseretten er genuint privatrettlig. IA-avtalen har en side mot arbeidsrett, som i og for seg også er privatrett, men har samtidig velferdsrett som bærebjelke, noe som i høyeste grad er offentlig rett med sine hensyn og prinsipper som skal ivaretas gjennom rettsanvendelsen. Jeg mener avtalen må tolkes i forhold til det rettsområdet den er inngått i.

Avgjørende for forpliktelser etter en avtale er heller ikke hva avtalen er kalt, men det reelle innholdet i avtalen. IA-avtalen selv gir ikke noe klart svar på problemstillingen. Avtalens ordlyd er diffus, og den oppstiller ingen konkrete rettigheter eller plikter, men uttrykker bestemte mål, og partenes intensjoner og retningslinjer for hvordan de skal samarbeide for å oppnå målene. Således forplikter partene seg gjennom IA-avtalen til å samarbeide om å oppnå et mer inkluderende arbeidsliv.

I etterkant av inngåelsene av IA-avtalene er de føringene som ble lagt i avtalene blitt gjennomført av partene, og etter lovendringen fra 1. juli 2011 samsvarer lovreglene med IA-avtalen av 2010 med tilhørende protokoll. Jeg vil likevel være forsiktig med å karakterisere IA-avtalen som en juridisk bindende avtale, og kan ikke se at avtalen gir partene forpliktelsen i noen annen form enn at avtalen opphører dersom den blir brutt. At et eventuelt brudd kan andre følger, som for eksempel at partenes samarbeid blir skadelidende, er nærliggende.

IA-avtalen bygger mye av sin grunntanke på tariffretten. Gjennom avtalen fra 2010 videreføres samarbeidet for tredje gang med utvidelser og utbedringer. Avtalen er tidsbegrenset og gir retningslinjer for oppfølging og eventuelt opphør.

Arbeidstvistloven (arbtvl.) definerer en tariffavtale som *"en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold,"* jfr. § 1 bokstav e. Det er et interessant spørsmål om IA-avtalen kan karakteriseres som en tariffavtale, hvor eventuelle brudd på avtalen og uenigheter mellom partene vil kunne bringes inn for Arbeidsretten, jfr. arbeidstvistloven § 33 jfr. § 1 bokstav i. Brudd ville kunne føre til erstatningsansvar, jfr. § 9. Fordi staten

her er en tredje part i avtalen vil man likevel ikke kunne snakke om en tariffavtale i tradisjonell forstand. For å dra tankerekken enda lenger - kan staten godta arbeidsretten som voldgiftsdomstol for å løse konflikter forårsaket av brudd på IA-avtalen? Dette er interessante spørsmål, men ligger utenfor denne oppgavens problemstilling og jeg går derfor ikke nærmere inn i dette.

2.1.4.2 Samarbeidsavtalens rettslige karakter

I avtalen er partene enige om at virksomhetene er de viktigste arenaer for å skape gode resultater i IA-arbeidet. Det er nettopp i samarbeidsavtalen mellom den enkelte virksomhet og staten, gjennom NAV, forpliktelsene i IA-avtalen blir inngått. Gjennom samarbeidsavtalen forplikter arbeidsgiveren og arbeidstakerne i den enkelte virksomhet seg til å tiltre i avtalens mål med eventuelle senere endringer. Samarbeidsavtalen oppstiller både plikter og rettigheter forbeholdt IA-virksomheter, og må således ha visse rettslige virkninger. Dette støttes også av en del underrettsdommer. I LG-2006-100708 uttalte lagmannsretten:

«A har gjort gjeldende at Helse Bergen på den aktuelle tiden var omfattet av avtalen om inkluderende arbeidsliv. (...) Lagmannsretten oppfatter avtalen som et moment som i den samlede vurdering trekker i retning av skjerpede krav til arbeidsgivers innsats i henhold til aml. § 13 nr. 2.»

I etterkant er denne uttalelsen blitt anført som et argument for at IA-bedrifter har en særskilt plikt til tilrettelegging overfor sykmeldte og ansatte med redusert arbeidsevne. I flere av sakene har domstolene sagt seg enig i anførselen med henvisning i uttalelsen fra lagmannsrettens dom.³⁹ Praksis fra underrettene er likevel ikke helt entydig. I TOSLO-2010-204182 uttaler tingretten:

«Det er anført at NSBs tilknytning til IA-avtalen innebærer at kravet til innsats skjerpes. Det foreligger enkelte dommer fra tingretten hvor dette er lagt til grunn. Dommene henviser til Gulating lagmannsretts dom av 6. februar 2007 (LG-2006-100708). Retten kan imidlertid ikke se at spørsmålet er nærmere

³⁹ Se TOSLO-2010-204182, TOSLO-2009-1175 og TBERG-2010-033846.

drøftet i lagmannsrettsdommen. Det anses derfor uklart om en tilslutning til IA-avtalen medfører at det stilles større krav til bedriftens tilrettelegging.»

Retten fant imidlertid ikke spørsmålet avgjørende i den konkrete saken, og gikk derfor ikke nærmere inn på problemstillingen. Også i Hurtigrutedommen fra Høyesterett anførte arbeidstakerens advokat at det å være en IA-bedrift innebar at virksomheten hadde påtatt seg et særskilt ansvar overfor sykemeldte og ansatte med redusert funksjonsevne.⁴⁰ Høyesterett tok dessverre ikke stilling til anførselen. Spørsmålet om virksomheters tiltredelse av IA-avtalen innebærer en særskilt plikt til tilrettelegging er fortsatt uavklart, men som underrettsdommene viser er det en tendens til å tillegge tiltredelse av IA-avtalen en slik rettslig forpliktelse. Partene er i IA-avtalen enig om at NAV kan frata virksomheten status som IA-virksomhet ved manglende oppfølging av forpliktelsene i samarbeidsavtalen, med den følge at virksomheten mister retten til de fordeler som følger av avtalen.

2.1.4.3 Notat fra Oppfølgingsgruppen til IA-avtalen

I forbindelse med oppfølging av IA-avtalen er det utgitt et notat fra Oppfølgingsgruppa til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd som ble behandlet i rådet 5. mars 2012. Notatet omhandler hvordan enkelte punkter identifisert av Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd 13. desember 2011 for videre utredning og oppfølging, er blitt fulgt opp. Notatet er relevant for denne oppgaven fordi notatet klargjør meningen med bestemmelsen i aml. § 4-6 (4). Tariffretten fungerer slik at dersom partene er enige om hvordan reglene skal tolkes vil enigheten uten videre være bindende.⁴¹ Fordi IA-avtalen i sin grunntanke bygger på de samme forutsetninger som tariffretten taler gode grunner for å ilegge enigheten i notatet samme virkning.

2.2 Samfunnsvitenskapelig metode

2.2.1 Innledning:

I oppgaven har jeg valgt å benytte kvalitativ metode. Det skilles mellom kvantitative og kvalitative metoder. Kvantitativ metode vektlegger utbredelse og tall, mens kvalitativ

⁴⁰ Rt 2011.596, avsnitt 22.

⁴¹ Fougner (2004) s. 192.

metode søker å gå i dybden.⁴² Jeg var ute etter å få en helhetlig forståelse av dialogmøte 1 i mine undersøkelser. Gjennom å gå inn i bedrifter ønsket jeg å danne meg en oppfatning av hvordan dialogmøte 1 blir brukt, og hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker opplever dette møtet. Kvalitativ metode sier noe om kvalitet, spesielle kjennetegn eller egenskaper ved det fenomenet som studeres. Metoden er særlig hensiktsmessig ved undersøkelser av fenomener man ikke kjenner særlig godt til, som det er forsket lite på, samt ved undersøkelse av fenomener man ønsker å forstå mer grundig.⁴³ Videre egner kvalitativ metode seg godt til å studere personlige og sensitive emner, som kan omfatte private forhold i personers liv.⁴⁴

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for valg av metode og hvordan jeg gikk frem i undersøkelsen, og reflektere over de valg og tanker som ble gjort gjennom innsamlingen og analysen av dataene. Kvalitativ metode har ingen strenge retningslinjer, men måten man går frem på ved innsamlingen av dataene har innvirkning på materialet. De valg jeg har gjort underveis har betydning for de vurderinger jeg sitter igjen med til slutt.

Intervju og deltakende observasjon er de to mest brukte metodene innenfor kvalitative fremgangsmåter. Karakteristisk for begge er at det blir etablert en direkte kontakt med personene som studeres, informantene. Relasjonene mellom intervjuer og informant blir derfor viktig for datamaterialet. Jeg valgte observasjon og intervju i kombinasjon som beste metode for å besvare min problemstilling. Intervjusamtaler er et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever og reflekterer over sin situasjon. De som intervjues, kan fortelle hvordan de opplever sin situasjon og hvordan de forstår sine erfaringer.⁴⁵ Intervjuer er videre egnet til å få frem den enkelte informants holdninger og oppfatninger, samt enkeltinformantenes forståelse av intervjutema og hvilken mening som blir lagt i temaets ulike sider.⁴⁶

⁴² Thagaard (2009) s. 17.

⁴³ Johannessen (2010) s. 32.

⁴⁴ Thagaard (2009) s. 12.

⁴⁵ I.c.

⁴⁶ Jacobsen (2000) s. 130-131.

Jeg planla å observere dialogmøter i bedriftene, og å intervjuere arbeidsgivere og arbeidstakere om deres erfaringer. Observasjon av dialogmøte 1 viste seg dessverre vanskelig å gjennomføre. I perioden hvor jeg gjennomførte datainnsamlingen ble det holdt få slike møter, og det var ikke ønskelig at jeg var tilstede i de møtene som ble avholdt. Ved ett tilfelle kom jeg så langt som til gangen utenfor møterommet der dialogmøte 1 skulle gjennomføres. Arbeidstakeren hadde bedt en sentral tillitsvalgt i Oslo Transportarbeiderforening (OTF) om å være hans rådgiver i dialogmøtet, og hadde samtykket til at jeg skulle få observere møtet. Da arbeidsgiver fant ut at den sykmeldtes rådgiver var en sentral tillitsvalgt, og ikke den lokale, satte han seg på bakbeina. Verken rådgiveren fra foreningen eller jeg fikk delta på møtet, og lokal tillitsvalgt ble innkalt som rådgiver i stedet. Mitt materiale er derfor samlet gjennom intervjuer med informanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Fordi jeg ikke fikk observert dialogmøter går ikke datamaterialet mitt like dypt som jeg på forhånd ønsket. Jeg fikk kanskje ikke innblikk i aktørenes atferd og hvordan aktørene forholder seg til hverandre på samme måte som jeg ville fått ved observasjon. Gjennom intervjuene fikk jeg likevel informantenes erfaringer, meninger og kunnskap om dialogmøte 1, og dermed tilstrekkelig datamateriale for mine undersøkelser.

2.2.2 Rekruttering:

Arbeidslivet er stort og komplekst. Jeg valgte å avgrense mine undersøkelser til en utvalgt del av arbeidslivet, både i type arbeid og i geografisk beliggenhet. Jeg benyttet mitt eget nettverk, og innledet et samarbeid med OTF som organiserer transportarbeidere i Oslo og omegn. De organiserer blant annet avisbud, bussjåfører, godssjåfører, lagerarbeidere, havnearbeidere og arbeidere ved spedisjons- og transportterminaler. Bedriftene hvor jeg har rekruttert informanter er grossist- og speditørvirksomheter.

Jeg sendte en e-post til OTF med forespørsel om de kunne bistå med kontaktformidling til bedrifter i forbindelse med oppgaven min. Dette stilte de seg positive til. I samarbeid med fagforeningens tillitsvalgte valgte jeg ut åtte relativt store bedrifter som jeg tok kontakt med. Vi valgte bevisst bedrifter av en viss størrelse ut fra tanken om at større selskaper med mange ansatte har et større mulig utvalg av arbeidstakere som er eller har vært sykmeldt og deltatt i dialogmøte 1. Videre vurderte vi det dit hen at arbeidsgivere

med mange ansatte har mer erfaring med dialogmøte 1 og med sykefraværsoppfølging. Vi så dermed større mulighet for meg til å få komme inn å observere og intervju. En faktor var også at jeg hadde begrenset tid og ressurser til rådighet for observasjon og intervju. Utvelgelsen av bedrifter kan ha ført til skjevheter. Mindre bedrifter kan oppleve sykefraværsoppfølging på en annen måte enn relativt store bedrifter. Videre har alle bedriftene jeg kontaktet tariffavtaler. Bedrifter med og bedrifter uten tariffavtaler, og som dermed liten eller ingen tilknytning til hovedorganisasjonene i arbeidslivet, kan drive med sykefraværsoppfølging i forskjellig omfang.

OTF gav meg kontaktinformasjon til tillitsvalgte og verneombud tilknyttet klubbene⁴⁷ i de forskjellige bedriftene. De tillitsvalgte kjenner arbeidstakerne, og vet hvem som kan være villige til å stille opp til intervju. Videre kunne de formidle kontakt med arbeidsgiverne. Jeg kontaktet dem per telefon, og jeg presenterte meg selv, masteroppgaven og undersøkelsene jeg ønsket å foreta, samt spurte om kontaktinformasjon til arbeidsgiversiden. I etterkant av telefonsamtalen sendte jeg e-post⁴⁸ til de tillitsvalgte med oppsummering av presentasjonen over telefon. I e-posten til de tillitsvalgte brukte jeg formuleringen «*Jeg kontakter derfor deg som tillitsvalgt for å spørre om jeg kan intervju en av dine medlemmer om hans/hennes erfaringer med dialogmøte 1.*» I etterkant tenkte jeg at dette var uheldig for oppgaven dersom jeg endte opp med bare å intervju organiserte arbeidstakere. Etter som rekrutteringsprosessen skred frem det viste det seg at de tillitsvalgte i liten grad påvirket utvelgelsen av informanter, og jeg endte opp med et utvalg av arbeidstakerinformanter som bestod av både organiserte og uorganiserte arbeidstakere.

Noen tillitsvalgte svarte på e-posten, med kontaktinformasjon til arbeidsgiverne. I de tilfellene kontaktet jeg arbeidsgiverne direkte per telefon, og sendte e-post i etterkant av samtalen. Andre tillitsvalgte sendte e-posten fra meg videre til arbeidsgiveren, og jeg fikk beskjed om å kontakte vedkommende for å gjøre avtale. Noen tillitsvalgte fikk jeg rett og slett ikke tak i. Da ringte jeg sentralbordet eller brukte bedriftenes internettsider for å finne riktig kontaktperson på arbeidsgiversiden. Resultatet ble i all hovedsak at jeg avtalte intervju med arbeidsgiversiden som så skulle finne en eller flere representanter fra arbeidstakersiden som kunne stille til intervju samme dag som intervjuet med

⁴⁷ Norsk Transportarbeiderforbunds lokale klubb på arbeidsplassen.

⁴⁸ Se vedlegg VIII.

arbeidsgiver. Dette var gjennomgående for alle bedriftene unntatt to. I den ene hadde arbeidsgiveren dessverre ikke anledning til å stille opp. I denne bedriften fikk jeg kontaktinformasjon av den tillitsvalgte i bedriften. I den andre var det hovedtillitsvalgte i bedriften som hadde funnet arbeidstakerinformanten og informert arbeidsgiverrepresentanten om at vedkommende var villig til å stille til intervju. Avtale om tid og sted var det likevel arbeidsgiverinformanten som bestemte.

At det var arbeidsgiverne som plukket ut arbeidstakerinformantene kan gi et litt skjevt bilde av hvordan sykefraværsoppfølging ved bedriften fungerer. I ett tilfelle ble jeg kontaktet av klubben i etterkant av intervjuene. De var misfornøyde med den arbeidstakeren som var blitt intervjuet og karakteriserte informanten som «bedriftens gullgutt» og «firmaets prakteksempel». De mente derfor at intervjuet ikke ville gi en reell beskrivelse av hvordan sykefraværsoppfølging fungerte i bedriften. Jeg sa meg da villig til å intervju flere arbeidstakere fra bedriften. Tre potensielle informanter som klubben gav meg kontaktinformasjon til ble kontaktet, men dessverre fikk jeg ikke intervjuavtaler. Når det er sagt, var jeg tilstede da arbeidsgiverrepresentanten fant en arbeidstakerinformant. At jeg endte med å intervju akkurat denne arbeidstakeren framstod for meg som nokså tilfeldig. Jeg hadde fått et par navn fra klubben på forhånd som jeg visste var på jobb da intervjuene skulle foregå. Jeg nevnte dem, og arbeidsgiverrepresentanten ringte dem opp. De hadde, på grunn av sine arbeidsoppgaver, dessverre ikke anledning til å stille opp der og da. Arbeidsgiveren prøvde da ett par andre relevante arbeidstakere, og jeg endte opp med å intervju den første som hadde mulighet til å stille der og da. Videre handler mine undersøkelser om å gå i dybden på dialogmøte 1 og ikke sykefraværsoppfølging generelt. Informanten svarte på vegne av seg selv om sine erfaringer, og sin opplevelse av å delta i et dialogmøte 1. Mange verdifulle opplysninger kom frem i intervjuet, og jeg har derfor valgt å bruke dette intervjuet på lik linje med de andre.

2.2.2.1 Oppslutning av undersøkelsen

Mine undersøkelser er basert på bedriftenes og informantenes velvilje til å stille opp og fortelle. At noen var negative til det å stille opp til intervju må en ta høyde for når en skal foreta en slik studie. I en bedrift var ledelsen positive, men ingen arbeidstakere ønsket å stille. En annen bedrift takket nei til å delta i undersøkelsen, men klubben fant

en informant på arbeidstakersiden. Dette viste seg å være et ekstremtilfelle av svært dårlig oppfølging, med store avvik i opplevelsen av dialogmøte 1 i forhold til de andre arbeidstakerinformantene. I og med at arbeidsgiversiden valgte ikke å delta får jeg ikke belyst deres side av dette. En mulig forklaring kan være at bedriftene som arbeider godt med sykefraværsoppfølging i større grad var positive til mine undersøkelser enn bedriftene som ikke er kommet like langt med sine rutiner. Jeg har likevel valgt å bruke intervjuet, nettopp fordi det viser en ekstrem situasjon som er egnet til å vise svakheter ved dialogmøte 1. Kvale skriver at nettopp det at intervjuformen egner seg til å fange opp variasjoner i informantenes oppfatninger og erfaringer om et tema som en av metodens store styrker.⁴⁹

Gjennomgående var det stort sett positive tilbakemeldinger. Både det å få innpass i bedriftene og hos informantene synes jeg gikk svært greit med tanke på informantintervju. Som tidligere nevnt viste observasjon av dialogmøte 1 seg vanskelig. I ett tilfelle, som gjengitt ovenfor, var det arbeidsgiver som satt ned foten. Jeg tror imidlertid ikke det var mine undersøkelser som satte en stopper for min deltakelse, heller at arbeidstakeren ønsket å ta med seg en rådgiver fra ”høyere oppe i systemet”. I andre tilfeller var det arbeidstakerne som ikke var komfortabel med min deltakelse. Dette har jeg selvfølgelig forståelse for.

2.2.2.2 Mine informanter

Jeg har totalt intervjuet sju representanter fra arbeidsgiversiden og seks representanter fra arbeidstakersiden fra seks forskjellige bedrifter, hvorav to av bedriftene var IA-bedrifter. Begge IA-bedriftene var inne i sin andre periode som IA-bedrift.

2.2.3 Datainnsamlingsmetoder

2.2.3.1 Intervjuguide

Jeg brukte semistrukturerte intervjuguider, én intervjuguide for arbeidsgivere og én for arbeidstakere. De omhandlet de samme temaene, men var tilpasset de ulike perspektivene. Spørsmål og eventuelle oppfølgingsspørsmål var mer eller mindre fastlagt, også rekkefølgen av spørsmålene. Intervjuguiden var utformet med mest mulig

⁴⁹ Kvale (2002) s. 23.

åpne spørsmål, for å oppfordre informanten til å svare fritt, gjerne med spontane beskrivelser av situasjonen.⁵⁰ Ved at stort sett de samme spørsmålene ble stilt til alle informantene kunne jeg enkelt sammenligne svarene som ble gitt. Før jeg startet mine undersøkelser utførte jeg et prøveintervju for å teste intervjuguiden. Dette intervjuet har jeg ikke brukt i etterkant.

Intervjuene fortonet seg nokså forskjellig. Jeg satt med intervjuguiden foran meg under intervjuet og gikk systematisk gjennom spørsmålene i de fleste intervjuene. Dette fungerte i varierende grad, avhengig av hvor mye informanten hadde å fortelle. Noen kom inn på tema før det var oppsatt i intervjuguiden, slik at jeg følte det ble vanskelig å følge intervjuguiden uten for mange gjentakelser. Jeg prøvde derfor å tilpasse meg situasjonen og stilte bare de spørsmålene som jeg mente ikke var godt nok besvart eller ikke besvart i det hele tatt. Andre informanter var svært korte i sine svar slik at jeg måtte stille flere oppfølgingsspørsmål for å få den informasjonen jeg ønsket.

2.2.3.2 Lydopptak

Jeg valgte å bruke lydopptak under mine intervjuer. Valget ble gjort på bakgrunn av erfaringer fra lignende situasjoner. Jeg visste at dersom jeg skulle ha fokus og engasjere meg selv i intervjusituasjonen, ville jeg ikke klare å skrive gode notater. Samtidig skulle jeg intervju informantene i deres arbeidstid, og ønsket derfor ikke å bruke unødvendig lang tid på intervjuene. Ved å bruke lydopptak flyter intervjuet lettere, og jeg unngikk passive perioder der jeg som intervjuer blir sittende å notere. En mulig ulempe ved å bruke lydopptaker er at informanten kan reagere negativt på å bli tatt opp av. Jeg spurte hver enkelt informant om det var greit at jeg tok lydopptak av intervjuet, og forklarte fordelene ved å bruke lydopptaker. Alle mine informanter sa dette var greit. Som lydopptaker brukte jeg min private iPhone som var satt i flymodus for ikke å forstyrre opptaket. Jeg noterte svært lite gjennom intervjuene.

Jeg reiste ut til bedriftene for å foreta intervju. Med unntak av en informant hvor intervjuet ble utført over telefon, ble intervjuene holdt på møterom i de forskjellige bedriftene. Intervjuene kunne dermed gjennomføres uforstyrret. Telefonintervjuet

⁵⁰ Kvale (2002) s. 38.

utførte jeg på et kontor jeg disponerte i forbindelse med en deltidsjobb. Jacobsen skriver « *Det ser ut til at personer har lettere for å snakke om følsomme tema i ansikt-til-ansikt-intervjuer enn over telefon.* »⁵¹ I mine undersøkelser var ikke dette tilfelle. Informanten jeg intervjuet over telefonen var svært åpen om sine opplevelser og erfaringer. Han fortalte fritt om disse, kanskje også i større grad enn noen av de informantene som jeg intervjuet ansikt-til-ansikt.

2.2.3.3 Analyse av datamateriale

Et fellestrekk for de fleste kvalitative tilnærminger er at de data forskerne analyserer uttrykkes i form av tekst. Etter jeg var ferdig med alle intervjuene transkriberte jeg alle lydopptakene. Da dette var gjort, gikk jeg gjennom alle intervjuene mange ganger, på ulike måter. Jeg gikk systematisk gjennom svarene som kom frem under intervjuene, sammenlignet utsagnene informantene hadde på de forskjellige spørsmålene og kom opp med store og små temaer. Jeg kategoriserte deretter datamaterialet ut fra tema som gikk igjen, delvis som en følge av min intervjuguide og delvis fordi informantene tok opp tema selv. Kapittel 4 er i stor grad basert på temaene fra intervjuene.

Fortolkning av datamaterialet har en sentral plass innenfor kvalitative metoder.

Tolkningen som jeg har gjort av datamaterialet er ene og alene min. Informantene har ikke fått mulighet til å lese gjennom oppgaven før den er levert. Jeg har brukt deres fortelling om sine opplevelser for å danne meg et bilde av hvordan bedriftene praktiserer regelen om dialogmøte 1.

2.2.3.4 Forforståelse og kunnskaper om feltet

Jeg kommer fra en familie med flere generasjoner av sjåførere og lagerarbeidere, både som mellomledere, vanlig ansatte og i ledende verv for fagforeninger i bransjen. Jeg har også selv hatt deltidsjobb og sommerjobb på lager. Karakteristisk for lagerarbeid er at man ikke trenger mye utdanning eller jobberfaring for å få arbeid i bransjen, det er arbeidskraften som står i fokus og det er relativt enkelt å erstatte arbeidstakere som faller fra.. Lagerarbeid er videre relativt tungt fysisk arbeid. Min erfaring er at man i spedisjons- og grossistbransjen finner et mistillitsforhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere.

⁵¹ Jacobsen (2000) s. 131.

Mine erfaringer fra feltet kan ha påvirket mitt utgangspunkt for undersøkelsen. Under arbeidet med oppgaven har jeg reflektert over hvilken påvirkning min forståelse og kunnskaper om feltet har hatt for mine undersøkelser. Særlig i arbeidet med analysen av datamaterialet var det viktig å fokusere på og forholde seg til de data som var innhentet, og ikke sammenligne dem med mine egne erfaringer.

2.2.4 Ethiske retningslinjer

All vitenskapelig virksomhet krever at forskeren forholder seg til etiske prinsipper. Normer for vitenskapelig redelighet er definert og presisert i ”Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi”⁵²

fra ”De nasjonale forskningsetiske komiteer”. Disse har jeg forsøkt å ta hensyn til gjennom hele prosessen rundt mine undersøkelser, spesielt *informert samtykke* og *konfidensialitet*. Jeg vil redegjør nærmere for dette i det følgende.

2.2.4.1 Informert samtykke

Utgangspunktet for ethvert forskningsprosjekt er prinsippet om at forskeren må ha deltakernes informerte og frie samtykke. Jeg har fått muntlig samtykke fra alle mine informanter. Siden mange av mine informanter ikke ble rekruttert direkte av meg, men gjerne gjennom tillitsvalgte eller arbeidsgivere, valgte jeg å informere alle grundig om masteroppgaven og mine undersøkelser, og å forsikre meg om at de hadde forstått sine rettigheter, før vi startet hvert enkelt intervju.

2.2.4.2 Konfidensialitet

Jeg har anonymisert helt både informantene og bedriftene de er rekruttert fra. Prinsippet konfidensialitet innebærer at forskeren må anonymisere informantene når resultatene av undersøkelsen presenteres. Under intervjuene fikk jeg oppgitt informantens navn, alder, stilling og diagnose. Jeg rekrutterte og intervjuet alle informantene på deres arbeidsplass. Til sammen er disse opplysningen nok til å identifisere informantene i mine undersøkelser. Som jeg har redegjort for over brukte jeg min private iPhone som lydopptaker under alle intervjuene. Jeg overførte lydopptakene til en egen minnebrikke

⁵² Se <http://www.etikk.no/no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>

fortløpende etter hver intervjudag. Deretter slettet jeg lydopptakene fra iPhonen og oppbevarte minnebrikken innelåst. Ved transkriberingen av lydfilene unnlot jeg å skrive alle personopplysninger så langt det lot seg gjøre uten å miste relevante data. De ferdig transkriberte intervjuene ble kodet med bokstaver for arbeidstakerne og nummer for arbeidsgivere, med særskilt "IA" merke på de arbeidstakerne og arbeidsgiverne som arbeidet i IA-bedrifter.

2.2.4.3 NSD

Alle prosjekter som forutsetter behandling av personopplysninger faller under personopplysningsloven fra 2001. Slike prosjekter er meldepliktige. Siden mitt datamateriale inneholder data som kan knyttes til de som deltok i mine undersøkelser har jeg meldt mine undersøkelser til NSD. De er også senere blitt anbefalt gjennomført.⁵³

3 Regelverk

3.1 Rettslig utgangspunkt og sammenheng

Utgangspunktet for dialogmøte 1 er at arbeidsgiver plikter å tilrettelegge arbeidet når arbeidstaker får redusert sin arbeidsevne. Etter aml. §§ 4-1 til 4-5 har arbeidsgiver generelle plikter med hensyn til organisering og tilrettelegging av arbeidsplassen slik at arbeidsplassen har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Sykdom og skader hos arbeidstakerne skal således forebygges. Arbeidstaker har et utvidet stillingsvern etter aml § 15-8 de første tolv månedene etter at arbeidsuførhet inntreffer. Etter tolv måneder kan sykefraværet være gyldig oppsigelsesgrunn, så sant oppsigelsen er saklig. Arbeidsgiverens forsøk på tilrettelegging av arbeidet har betydning for spørsmålet om det foreligger saklig oppsigelse på grunn av sykefravær etter aml. § 15-7.⁵⁴

⁵³ Se vedlegg VII.

⁵⁴ Jfr. NOU 2004:5 s. 314-315, som viser til underrettspraksis.

3.1.1 Arbeidsgivers tilrettelegging for sykmeldte arbeidstakere

Etter aml. § 4-6 (1) har arbeidsgiver en særskilt plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Arbeidsgiveren skal så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at en arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, skal kunne få beholde sitt opprinnelige arbeid eller få et annet passende arbeid. Bestemmelsen tar sikte på å tilbakeføre sykmeldte arbeidstakere i arbeid,⁵⁵ og skal bidra til å realisere lovens formål om å bidra til et inkluderende arbeidsliv, jfr. aml. § 1-1 bokstav e. Bestemmelsen omfatter alle arbeidstakere som har fått redusert sin arbeidsevne i sitt nåværende arbeid, uavhengig av om endringen i helsetilstanden har sammenheng med arbeidsforholdene eller ikke.⁵⁶ Plikt til å tilrettelegge på grunn av mer ordinære variasjoner i arbeidsevne, for eksempel variasjoner på grunn av kjønn, livsfase eller alder, reguleres av § 4-2 (2) bokstav b, og omfattes ikke av tilretteleggingsplikten i § 4-6.⁵⁷ Tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med funksjonshemming var tidligere regulert i aml. § 13-5, men denne paragrafen ble opphevet fra 1. januar 2009 da Lov av 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings – og tilgjengelighetsloven) trådte i kraft. Diskriminering – og tilgjengelighetslovens § 12 regulerer nå tilretteleggingsplikten for denne gruppen, og bestemmelsen viderefører gjeldene rett etter aml. § 13-5.⁵⁸ Personkretsene aml. § 4-6 og § 13-5 regulerer er til dels overlappende, men ikke sammenfallende.⁵⁹

3.1.1.1 Nødvendige tiltak

Utgangspunktet er at arbeidsgiveren plikter å iverksette tiltak som er nødvendige for at arbeidstakeren skal få beholde sitt vanlige arbeid. Hvilke tiltak som er nødvendige vil bero på type arbeid og hva den reduserte arbeidsevnen består i. Tiltaksbegrepet er meget vidt. Loven selv viser til tilrettelegging av arbeidet, arbeidstiden, arbeidsutstyr og arbeidsrettede tiltak. Oppregningen i loven er ikke uttømmende, jfr. ordlyden «eller liknende». Konkrete tiltak kan være anskaffelse eller endring i teknisk utstyr eller

⁵⁵ Jfr. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 309.

⁵⁶ Ibid. s. 104

⁵⁷ I.c.

⁵⁸ Jfr. Ot.prp.nr.44 (2007-2008) s. 264.

⁵⁹ Ibid. s. 39.

endring av fysiske anretninger på arbeidsplassen, som større dørkarmer, fjerning av dørstokker eller montering av heis. Videre kan omlegging av rutiner eller aktiv medvirkning fra andre arbeidstakere være et tiltak. Regulering av arbeidsmengde og tempo, videre trening, opplæring og omskolering er andre tiltak som arbeidsgiver kan iverksette.. Men plikten til tilrettelegging stopper ikke der. Arbeidsgiveren må også tilrettelegge for at arbeidstakeren kommer seg til arbeidsstedet, som oftest med bistand til transport.⁶⁰

3.1.1.2 "Så langt det er mulig"

Tilretteleggingsplikten er ikke absolutt, jfr. begrensningen «så langt det er mulig» i ordlyden. I enkelte tilfeller vil det være praktisk umulig med gjennomførbare tiltak. Arbeidsgiverens plikter er likevel vidtrekkende og forbeholdet skal tolkes strengt.⁶¹ Utgangspunktet er at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge selv om de relevante tiltakene er økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver. Ved vurdering av hva som er mulig må det foretas en helhetsvurdering der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakerens situasjon veies opp mot hverandre.

3.1.1.2.1 Virksomhetens art, økonomi og størrelse

Virksomhetens art, økonomi og størrelse er relevant for hva som er mulig. En ressursrik virksomhet vil ha større muligheter for tilrettelegging enn en virksomhet med mindre ressurser. Det er likevel viktig å påpeke at også de ressursvake virksomhetene har et vidtrekkende ansvar for å tilrettelegge etter § 4-6 (1). Det er et generelt krav om grundige undersøkelser for å finne hensiktsmessige løsninger, også muligheten for bistand fra det offentlige. NAV har støttetiltak som bedriften må være oppmerksomme på og benytte seg av. Som ressursrike bedrifter vil ha større muligheter for tilrettelegging enn ressursvake bedrifter, vil store virksomheter ofte ha flere muligheter for tilrettelegging og omplassering enn mindre virksomheter. Det er hele virksomheten som skal vurderes, ikke bare den enkelte avdeling eller enhet.⁶²

3.1.1.2.2 Varigheten av den reduserte arbeidsevnen

⁶⁰ Jfr. Prop. 89 L (2010-2011) s. 13.

⁶¹ I.c.

⁶² I.c.

Sykdommens eller skadens varighet vil også ha betydning for tilretteleggingsplikten utstrekning.⁶³ Skyldes nedsettelsen i arbeidsevnen et beinbrudd som medfører at arbeidstakeren blir sittende i rullestol, men kun for noen uker, vil ikke arbeidsgiveren ha plikt til å bygge om kontoret for å øke fremkommeligheten. Fører beinbruddet derimot til varig nedsettelse av arbeidsevnen, kan dette være et tiltak arbeidsgiveren plikter å gjennomføre. Fører beinbruddet bare til forbigående nedsatt arbeidsevne av, kan for eksempel tilrettelegging bestå i at arbeidstakeren kan jobbe hjemmefra.

3.1.1.2.3 Forhold på arbeidstakernes side

Et moment i vurderingen av mulige tiltak for tilrettelegging er arbeidstakerens alder. Vil det være mulig for arbeidstakeren å skaffe seg en ny jobb? Et annet moment ved vurderingen er ansiennitet. Det følges naturlig av tillitsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som ligger til grunn for arbeidsforholdet at ansiennitet er av betydning. Jo lenger arbeidstakeren har arbeidet i virksomheten, jo videre vil derfor tilretteleggingsplikten være. Videre vil arbeidstakers medvirkning være viktig, dette kommer jeg tilbake til i kapittel 3.1.3.

3.1.1.2.4 Hvor skaden er pådratt.

Bestemmelsen gjelder uavhengig om den reduserte arbeidsevnen er et resultat av arbeidsforholdene eller forsømmelse fra arbeidstakeren sin side. Skader oppstått utenfor arbeidsforholdet er også omfattet av § 4-6⁶⁴, men ved helseplager oppstått gjennom utførelsen av arbeid i virksomheten har arbeidsgiveren etter gjeldene rett en særlig vidtgående plikt til tilrettelegging. Dette er forutsatt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 og har flere ganger kommet til uttrykk gjennom rettspraksis.⁶⁵

3.1.1.2.5 Hensynet til andre ansatte.

I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tilretteleggingstiltak må det også tas hensyn til andre arbeidstakere i virksomheten. Pliktene arbeidsgiver er tillagt etter aml. kapittel 4, med hensyn til forebyggende tiltak og organisering av arbeidsplassen for alle arbeidstakerne, utgjør en skranke for styringsretten og for hvor langt § 4-6 kan strekkes for å tilrettelegge for en enkelt arbeidstaker. Høyesterett har slått fast at andre

⁶³ Jfr. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 104.

⁶⁴ Ibid. s 103.

⁶⁵ Jfr. RG-1993-665 og TOSLO-2010-204182.

arbeidstakeres rettigheter ikke kan innskrenkes utenfor rammen av arbeidsgivers vanlige styringsrett.⁶⁶

3.1.1.2.6 IA-bedrift

Som jeg var inne på i kapittel 2.1.4.2, foreligger det underrettsdommer hvor tingretten og lagmannsretten har lagt til grunn at tilknytning til IA-avtalen innebærer at kravet til innsats i oppfølgingen skjerpes. Spørsmålet er fortsatt uavklart, men som underrettsdommene viser er tendensen å tillegge tiltredelse av IA- avtalen en slik rettslig forpliktelse.

3.1.2 Omplassering.

Er det ikke mulig å tilrettelegge for at arbeidstakeren skal få fortsette i sitt alminnelige arbeid, kan det være aktuelt å overføre arbeidstakeren til annet passende arbeid i virksomheten. Arbeidsgiveren har ingen plikt til å opprette en ny stilling, men dersom en passende stilling blir ledig, skal arbeidstakeren tilbys stillingen, forutsatt at vedkommende ellers er kvalifisert for denne.⁶⁷

Dette innebærer at arbeidstakeren har en fortrinnsrett som går foran andre fortrinnsberettigede. Først når stillingen er tilbudt arbeidstaker med tilretteleggingsbehov etter § 4-6, og det er avklart at vedkommende ikke vil ha den, kan stillingen lyses ut.⁶⁸ Dersom dette er aktuelt skal, etter aml § 4-6 (2), arbeidstakeren og hans tillitsvalgte rådføres. Dette er begrunnet i at det ved omplasseringer ofte er vanskelige avveiningsspørsmål, og i at hensynet til andre ansatte skal ivaretas.

3.1.2.1 Passende arbeid

Med passende arbeid menes at arbeidet ikke må være vesentlig annerledes med hensyn til ansvar, lønn eller lignende. Endring i stilling ved omplassering skal heller ikke endre stillingsvernet eller arbeidsforholdet forøvrig. Videre må arbeidstakeren være kvalifisert og egnet til arbeidet. Om det er nødvendig med en viss opplæring, innebærer ikke dette at arbeidstakeren ikke er kvalifisert. Det må i alle fall påregnes opplæring i samme grad som ved nyrekruttering til samme stilling, eller noe lenger, avhengig av virksomhetens

⁶⁶ Jfr. Rt 1995.227.

⁶⁷ Jfr. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 309.

⁶⁸ Jfr. arbeidsrett.no s. 260.

situasjon og arbeidstakerens alder. I begrepet «passende arbeid» ligger også at arbeidstakeren må være i stand til å utføre arbeidet.

Arbeidsgiveren plikter også å tilby arbeidstakeren stillinger han er kvalifisert for, men som ikke er passende. Men slike stillinger har ikke arbeidstakeren plikt til å takke ja til. Dersom arbeidstaker har 100 prosent restarbeidsevne, men ikke evner å utføre det arbeid han ansatt til er ofte overføring til annet passende arbeid, permanent eller midlertidig, den beste løsningen.

3.1.3 Arbeidstakers medvirkning

Arbeidstakeren bidrag er en forutsetning for at sykefraværsoppfølgingsarbeidet skal ha reell effekt, derfor stilles det krav til dette gjennom loven.⁶⁹ Etter aml. § 2-3 (2) bokstav f har arbeidstakeren plikt til å medvirke i utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplaner. Videre er plikt til deltakelse i dialogmøter hjemlet i bestemmelsens bokstav g. Etter ftrl. § 8-8 har arbeidstakeren plikt til å gi arbeidsgiveren og NAV informasjon om egen funksjonsevne, samt bidra til at tiltak blir utredet og iverksatt for å utprøve funksjonsevnen. Dette vil si at arbeidstakeren må gi tilstrekkelig opplysninger om egen arbeidsevne til at arbeidsgiver kan vurdere hensiktsmessige tiltak.

Aml. § 4-6 (1) og ftrl. § 8-8 skal fortolkes og praktiseres i lys av hverandre, slik at arbeidstakers plikt etter folketrygdloven ikke går lenger enn arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven. I forarbeidene uttaler departementet:

«Det vil åpenbart være uholdbart dersom arbeidstaker, for å beholde sykepengene etter folketrygdloven, plikter å gjennomføre arbeidsrelatert aktivitet som arbeidsgiver ikke har noen rettslig plikt å legge til rette for.»⁷⁰

Dersom arbeidstakeren uten rimelig grunn vegrer seg for å samarbeide med arbeidsgiveren i forbindelse oppfølgingsarbeidet, vil det naturlig begrense arbeidsgiverens plikt til individuell tilrettelegging.

⁶⁹ Jfr. Ot.prp.nr.6 (2006-2007) s. 9.

⁷⁰ Jfr. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.105.

3.1.3.1 Arbeidstakerens aktivitetsplikt

Etter ftrl. § 8-4 (2) har arbeidstaker en aktivitetsplikt. Utgangspunktet er at arbeidstakeren så tidlig som mulig, og senest etter åtte ukers sykmelding, skal tilbake i arbeidsrelevant aktivitet.. Bestemmelsen viser til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i aml. § 4-6. Unntak er dersom tungtveiende medisinske årsaker er til hinder for aktivitet. Årsakene til manglende arbeidsrelatert aktivitet må dokumenteres av sykemelder innen åtte uker.

3.2 Oppfølgingsplan og dialogmøte

Dialogmøter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er regulert av aml. § 4-6 (4) som omhandler tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. God dialog er en forutsetning for raskt å kunne iverksette tilretteleggingstiltak, og på denne måten forebygge langtidsfravær og varig utstøting av arbeidslivet.

3.2.1.1 Oppfølgingsplan

Etter aml. § 4-6 (3) skal arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker.

Oppfølgingsplan kom inn i loven i 2003. Den skulle da utarbeides innen åtte uker etter at sykefraværet inntrådte. I 2007 ble dette tidspunktet endret til seks uker og 1. juli 2011 ble det igjen endret til dagens ordlyd. Tanken bak er at utarbeidelse av oppfølgingsplanen så tidlig så mulig fører til at arbeidstaker opprettholder nær kontakt med virksomheten og unngår unødvendig passivitet.

Arbeidsgiver pålegges en aktivitetsplikt før det er gått fire uker jfr. «senest», og må kontakte arbeidstakeren i god tid før det er gått fire uker for å avklare om det er behov for en oppfølgingsplan.⁷¹ Poenget er at arbeidsgiver og arbeidstaker skal snakke sammen om konkrete tiltak slik at den ansatte kan komme tilbake. Dette skal settes opp skriftlig. Arbeidet med oppfølgingsplanen skal være en dynamisk prosess der tiltakene

⁷¹ Jfr. Ot.prp.nr.18 (2002-2003) s. 9.

endres og revideres på bakgrunn av fremgang eller tilbakefall i forhold til helsetilstand og arbeidsevne, samt tilretteleggingstiltakene i virksomheten.

Hensikten med oppfølgingsplanen er å identifisere hva som skal til for at arbeidstakeren skal kunne fungere i sitt arbeid, altså å finne tiltak som kan iverksettes.⁷² Den skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Samt aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Planen må beskrive mål, aktiviteter og ansvar for å kunne fungere etter sin hensikt. Hvor omfattende planen skal være vil avhenge av graden og varigheten av funksjonssvikten hos arbeidstakeren. Eksempelvis kan en avtale om at arbeidstaker og arbeidsgiver ringer hverandre til et fast klokkeslett en gang i uken for å høre hvordan det går være det eneste som står på planen, det er også en form for oppfølging.

Arbeidsgiveren trenger ikke å utarbeide oppfølgingsplan dersom dette er åpenbart unødvendig. Dette må vurderes grundig i hver situasjon, og det avgjørende er at vurderingen er gjort i samarbeid med arbeidstakeren. Åpenbart unødvendig kan være når sykdoms- eller skadetilfellet er av en slik art at arbeidstakeren vil vende tilbake til jobb uten at det er behov for særlig tilrettelegging, men, også falle innunder ordlyden dersom sykdommen er av slik alvorlig art at det kan fastslås at arbeidstakeren ikke vil være i stand til å komme tilbake i arbeid.

Primært er oppfølgingsplanen et verktøy for arbeidsgiver og arbeidstaker til oppfølging av sykefraværsløpet. Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker. Sykmelder har ofte lite eller mangelfull informasjon om arbeidsplassen, og derfor dårlig grunnlag for å vurdere muligheten for gradert sykmelding. Oppfølgingsplanen kan avhjelpe dette. Med tanke på at arbeidet med oppfølgingsplanen er en dynamisk prosess vil det være naturlig at legen også får tilsendt reviderte versjoner av planen. Det er laget en mal for oppfølgingsplan som kan lastes ned fra Arbeidstilsynets og NAVs hjemmesider.⁷³

⁷² Jfr. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 104.

⁷³ Se vedlegg V.

3.2.1.2 Dialogmøte

Etter aml. § 4-6, 4.ledd har arbeidsgiveren plikt til å innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet. Før lovendringen 1. juli 2011 var det bare dersom en sykemeldt arbeidstaker var 100 prosent sykemeldt det skulle holdes dialogmøte, men nå er det uavhengig av sykemeldingsgraden. Møtet skal sørge for god samhandling mellom de berørte aktørene, og bidra til aktiv tilrettelegging og tiltak i virksomheten.

Dialog om sykemeldingsgraden og hvordan gjenværende arbeidsevne kan utnyttes, kan føre til at arbeidstakeren kommer raskere tilbake i jobb. Ved siste lovendring ble dette stoppunktet framskyndet fra tolv til syv uker, for å passe bedre med arbeidstakerens aktivitetsplikt, jfr. ftrl. § 8-4. Sykmelder skal delta på dialogmøte, og ved å holde dette etter syv uker, vil sykmelder ha fått informasjon og oppdatert oppfølgingsplan når muligheten for arbeidsrelatert aktivitet skal vurderes.

3.2.1.2.1 Unntak fra plikten til å holde dialogmøter

Arbeidsgiveren trenger ikke å innkalle til dialogmøte dersom dette er åpenbart unødvendig. Vurderingen er sammenfallende med den der det tas stilling til om det er behov for å utarbeide en oppfølgingsplan, se kapittel 3.2.1.1. Det er også her snakk om en snever unntaksregel. Bestemmelsene forutsetter at arbeidsgiver og arbeidstaker må ha en dialog om nødvendigheten av stoppunktene. Det klare utgangspunktet er likevel at arbeidsgiver skal avholde dialogmøte med arbeidstaker. Etter bestemmelsen er det ikke tilstrekkelig at det fremstår som unødvendig med et dialogmøte. Unødvendigheten av å holde møtet må fremstå som åpenbar. Dersom arbeidstaker, arbeidsgiver eller eventuelt sykmelder gir uttrykk for at det er ønskelig med dialogmøtet, vil det neppe kunne anses som åpenbart unødvendig å avholde dette.⁷⁴

I notatet fra Oppfølgingsgruppen til IA-avtalen fra 5. mars 2012 blir det stilt spørsmål om tolkningen av unntaksbestemmelsen når det dreier seg om alvorlige sykdomstilstander og eller innleggelse i institusjon. Det pekes det på at vurderingen etter § 4-6 tar utgangspunkt i hva som er åpenbart unødvendig, ikke hva som er umulig

⁷⁴ Jfr. notat fra oppfølgingsgruppen til IA-avtalen av 5. mars 2012, vedlegg III.

eller urimelig. Vurderingene av hva som er unødvendig og hva som er umulig/urimelig vil i noen tilfeller likevel kunne overlappe hverandre.⁷⁵ Det blir videre påpekt:

«Det må i slike tilfeller imidlertid forutsettes at møtet som utgangspunkt, hvis mulig, skal avholdes på et senere tidspunkt. Departementet understreker at det også i tilfeller med alvorlig sykdom kan være viktig at arbeidstaker følges opp av arbeidsgiver. Det kan være hensiktsmessig med dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, også i disse situasjonene.»

3.2.1.2.2 Deltakerne

Arbeidsgiver og arbeidstaker

Arbeidsgivers plikt til å delta i dialogmøte 1 er forutsatt i § 4-6 (4) og ftrl. § 25-2 (2), og arbeidstaker har, som fremstilt tidligere, plikt til å delta i dialogmøte 1 etter aml. § 2-3 (2) bokstav g.

Tillitsvalgte

Selv om det ikke kommer direkte fram av bestemmelsen fremgår det klart av forarbeidene til § 4-6 at tillitsvalgte kan delta på møtet dersom arbeidstaker ønsker det.⁷⁶ En problemstilling blir da hva som legges i begrepet tillitsvalgte. Hvem som skal regnes som tillitsvalgt eller representant for arbeidstakerne må avgjøres etter en fortolkning av den enkelte bestemmelse i arbeidsmiljøloven.⁷⁷ Forarbeidene går inn på hvem som omfattes av termen tillitsvalgt:

«Departementet presiserer at termen «tillitsvalgt» ikke skal forstås snevert som bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger/ fagforbund og som er valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. (...)Begrepet kan i tillegg omfatte andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer.»⁷⁸

⁷⁵ Se vedlegg III s. 11.

⁷⁶ Jfr. Ot.prp.nr.6 (2006-2007) s. 8.

⁷⁷ Jfr. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 121.

⁷⁸ I.c.

Forarbeidene til aml. § 4-6 sier ikke noe klart om formålet for at tillitsvalgte skal delta i dialogmøte 1, bare at «*dersom arbeidstaker ønsker det, kan tillitsvalgt/verneombud være med i møtet.*» Jeg tolker uttalelsen dit hen at den tillitsvalgt skal opptre som støtte for arbeidstakeren, altså være på arbeidstakerens «side». Dette taler for at en arbeidstaker kan ta med seg akkurat den han vil som tillitsvalgt i møtet, det avgjørende er nettopp at vedkommende arbeidstakeren har tillit til personen.⁷⁹

Spørsmålet blir videre om verneombudet vil kunne anses som tillitsvalgt i denne sammenheng. Verneombudet er en av de ansatte ved en virksomhet som er utpekt og valgt av de øvrige ansatte for å ivareta deres interesser i saker som gjelder arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.⁸⁰ Verneombud er ment å omfattes i begrepet tillitsvalgt i arbeidsmiljøloven, men skal ivareta en rekke konkrete oppgaver angitt i aml. § 6-2.⁸¹ Verneombudets skal «*se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet er utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er i varetatt.*» Å delta i dialogmøte 1 som en tillitsperson for en sykmeldt arbeidstaker faller i utgangspunktet utenfor disse oppgavene. Som det imidlertid fremgår av uttalelsen sitert ovenfor, er også verneombud nevnt i forarbeidene til aml. § 4-6. Uttalelsen leser jeg slik at lovgiver mener det er greit at verneombudet å ta på seg dette vervet som tillitsvalgt for en sykmeldt arbeidstaker i dialogmøte 1. Verneombudet vil da ikke opptre som verneombud, men som den ansattes tillitsvalgte. Hans mandat vil da være å ivareta arbeidstakernes interesser i dialogmøtet.

Hva som angår arbeidsmiljøet, jfr. aml § 6-2 (1), vil i stor grad være opp til verneombudet selv å vurdere. Generelt vil dette være saker som vedrører de ansattes helse, sikkerhet og velferd. Verneombudets rolle er likevel først og fremst en tilsynsplikt.⁸² Verneombudet skal kontrollere at det psykiske og fysiske arbeidsmiljøet er i overensstemmelse med lovens krav. Dette gjelder overfor alle arbeidstakerne i virksomheten, også de som er ansatt i ledelsen. § 6-2 ramser opp forhold som verneombudet skal ha tilsyn med, men listen er ikke uttømmende. Et viktig hensyn der

⁷⁹ Jfr. Arbeidsrett.no s. 21.

⁸⁰ Ibid. s. 326.

⁸¹ Ibid. s. 16.

⁸² Ibid. s. 342.

verneombudet pålegges eller frivillig tar på seg andre oppgaver er at disse oppgavene ikke kommer i konflikt med den tilsyns- og overvåkningsrollen som verneombudet har.⁸³ Et verneombud som deltar i som tillitsvalgt for en arbeidstaker i et dialogmøte vil derfor kunne «få flere hatter» det kan være vanskelig å bære samtidig. På den ene siden er han verneombud for både arbeidsgiver og arbeidstaker, samt de øvrige arbeidstakerne i bedriften. På den andre side skal han være arbeidstakernes tillitsperson i møtet, roller det kanskje ikke er mulig å ivareta på en og samme tid.

Bedriftshelsetjenesten

I de virksomheter som har BHT skal de være representert i dialogmøtet. Oppfølging av sykmeldte er en kjerneoppgave for BHT. De har ofte nær kjennskap til og erfaring med forholdene på arbeidsplassen, kunnskap som kan være av stor betydning for tilretteleggingssituasjonen. Denne kunnskapen er derfor viktig å utnytte i sykefraværarbeidet.⁸⁴ Ifølge arbeidsmiljøloven § 3-3 plikter arbeidsgiver å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske HMS-arbeidet. Enkelte bransjer har plikt til å knytte virksomheten til bedriftshelsetjeneste etter forskrift med hjemmel i § 3-3 (4).⁸⁵

Sykmelder

Den som forestår behandlingen har også plikt til å være tilstede på møtet⁸⁶ med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Tidligere forutsatte slik deltakelse en form for positivt ønske enten fra arbeidstaker og arbeidsgiver eller fra arbeidstaker alene. Etter lovendringen 1. juli 2011 er utgangspunktet snudd.⁸⁷

Utgangspunktet er nå at sykmelder har en plikt til å delta i dialogmøter jfr.

ftrl. § 25-5. Bakgrunnen er at sykemelder kan bidra til dialogen, hvor vurderingen av arbeidsevnen inngår som et vesentlig element. Sykemelder vil også gjennom deltakelse tilegne seg viktig informasjon om mulighetene for hel eller delvis aktivitet på

⁸³ Ibid. s. 343.

⁸⁴ Jfr. Prop. 89 L (2010-2011) s. 29.

⁸⁵ Jfr. AD-2009-02-11-162

⁸⁶ Se ftrl. §§ 25-5 og 25-5a.

⁸⁷ Jfr. Prop. 89 L (2010-2011) s. 39.

arbeidsplassen, i vurderingen av arbeidstakers aktivitetsplikt etter ftrl. § 8-4 etter åtte ukers sykemelding. Sykmelder kan også være med å bistå arbeidsgiver ellers med viktig informasjon i tilretteleggingsarbeidet.

Sykmelder skal ikke delta i dialogmøtet dersom arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Dette forutsetter at arbeidsgiver spør arbeidstakeren om hans ønsker før han kaller inn til dialogmøter. Utgangspunktet er altså at det er arbeidsgiver som skal innkalle sykmelder, selv om det er arbeidstaker alene som ønsker hans deltakelse. Dersom arbeidsgiver likevel ikke gjør dette, kan arbeidstaker selv innkalle sykmelder.

Sykmelder har en plikt til å delta i dialogmøter, og kan ikke reservere seg mot å delta. Det kan likevel foreligge gyldig grunn til forfall, slik at sanksjoner ikke kan bli iverksatt. Etter ftrl. § 25-5a (2) skal det i vurderingen av om det foreligger gyldig forfall tas hensyn til sykmelders arbeidssituasjon og andre forhold av betydning som kan ha vanskeliggjort deltakelse. Arbeidsgiveren bør ta kontakt med sykmelder for å komme fram til et passende møtetidspunkt. Dersom dette ikke er gjort kan dette vektlegges ved vurderingen av om sykmelder har gyldig forfall.⁸⁸ Loven åpner for at deltakelse kan skje gjennom telefon- eller videomøter.

3.2.1.2.3 Møtested

Det er ikke lovregulert hvor dialogmøtet skal holdes, det kommer imidlertid klart frem av forarbeidene⁸⁹ at utgangspunktet er på arbeidsplassen. Arbeidsplassen er ofte den best egnede plassen for å vurdere grundig restarbeidsevnen med sikte på muligheten for videre aktivitet. Det er her de konkrete tilretteleggingstiltak skal iverksettes, og informasjonen om arbeidsplassen og tilretteleggingsmulighetene er mer tilgjengelig dersom møtet blir holdt her. Hensynet til tidsbruk taler også for å møtes på arbeidsplassen. Dette er imidlertid ikke et absolutt krav, mange aktører skal delta i dialogmøtet og disse må utvise fleksibilitet for å få gjennomført møtet. Det viktigste er at man får til en hensiktsmessig og praktisk gjennomføring, stedet for møtet er underordnet. Alternative møtesteder er sykmelders eller et lokalt NAV kontor.

⁸⁸ I.c.

⁸⁹ Ot.prp.nr.6 (2006-2007) s. 9.

3.2.1.2.4 Møtets innhold

I dialogmøtet skal aktørene gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen. Det skal gjennomgås hva arbeidstakeren kan gjøre på arbeidsplassen, og hvilke tilretteleggingstiltak som er aktuelle i den konkrete situasjonen. Innholdet i møtet vil altså bero på en konkret vurdering ut fra omstendighetene, bedriftens tilpasningsmuligheter og den ansattes restarbeidsevne. Formålet for møtet er å få arbeidstakeren helt eller delvis tilbake i arbeid, og møtet skal få frem relevant informasjon for å nå dette målet. Intensjonen er fokus på arbeidstakers muligheter og mestring og å motivere arbeidstakeren tilbake i arbeid. Fokuset skal altså være hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakeren kan gjøre i virksomheten. Sykmeldtes diagnose skal ikke diskuteres i møtet. Det er arbeidstakerens oppgaver i løpet av en vanlig arbeidsdag som er utgangspunktet for opplysninger om funksjonsevnen. I Ot.prp.nr 18 (2002-2003), på side 16, er dette påpekt:

«Fokus skal således rettes mot hva arbeidstaker kan og ikke kan gjøre av arbeidsoppgaver. Det er svært viktig at arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging ikke medfører utilbørlig press på arbeidstakere om å utlevere forhold av privat art, f.eks. pågående utredning for alvorlig sykdom, psykiske kriser, komplikasjoner i forbindelse med abort/graviditet osv.»

Arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget presiserer i Innst. O. nr. 29 (2006-2007) på side fem at det er den sykmeldte gjennom samtykke som styrer i hvilken grad helseopplysninger kan formidles til arbeidsgiver.

3.2.1.3 Rapportering til NAV

Etter § 4-6 (3)-(4) skal arbeidsgiver rapportere skriftlig til NAV om utarbeidelse av oppfølgingsplan og gjennomføring av dialogmøtet, jfr. ftrl. § 25-2 (3).

Sanksjonssystemet betinger også dette. Ftrl. § 25-2 (3) sier at arbeidsgiveren skal rapportere om sykmelder var innkalt og tilstede på møtet, om reglene om oppfølgingsplan er overholdt og sende selve revidert oppfølgingsplanen. I tillegg kan arbeidsgiver oppgi arbeidstakers medvirkning i prosessen og eventuelle behov for bistand, men dette er ikke en del av informasjonsplikten. Rapporten og

oppfølgingsplanen skal sendes NAV senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i ni uker.⁹⁰

3.3 Sanksjoner

Ved lovendringen 1.juli 2011 ble sanksjonssystemet for brudd på sykefraværsoppfølgingspliktene styrket. Sanksjonsmuligheter er nødvendig for å støtte opp under dialog og positive incitamenter, samt at sanksjonsmulighetene understreker viktigheten av at de lovpålagte pliktene følges opp.⁹¹ Målet med styrkingen av sanksjonssystemet er å innarbeide et reelt og rettferdig myndighetsoppfølgingssystem som på sikt skal føre til at det lovpålagte sykefraværarbeidet anses som en selvfølgelig del av ansvaret for å få arbeidstakere tilbake i arbeid.⁹²

Etter ftrl. § 25-3 (4) kan *arbeidsgiver* som ikke oppfyller de lovbestemte pliktene i oppfølgingsarbeidet ilegges gebyr. I forkant må NAV sende et varsel med tre ukers frist for overholdelse av pliktene. Dersom pliktene fortsatt ikke overholdes innenfor den angitte fristen kan NAV fatte vedtak om gebyr. Gebyret utgjør seks ganger rettsgebyret⁹³ for hver unnlatelse. Dersom *arbeidstakeren* ikke oppfyller sin medvirkningsplikt kan han miste retten til sykepenger, jfr. ftrl. § 8-8 (2). *Sykmelder* som unnlater å delta i syv dialogmøter innenfor en periode på tjuefire måneder kan ilegges et gebyr på tolv ganger rettsgebyret, jfr. ftrl. § 25-5a (1). Det er opp til NAV å gjøre vurderingen om gebyr skal ilegges. Sanksjoner kan ilegges for uteblivelse fra både dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver, jfr. aml. § 4-6, og dialogmøte 2 i regi av NAV, jfr. ftrl. § 8-7a. Dersom det registreres at sykmelder har uteblitt fra ti dialogmøter i løpet av tjuefire måneder skal NAV sende varsel om slikt gebyr. Får sykmelder to gebyrer i løpet av perioden på 24 måneder, kan han miste retten til å skrive ut sykmelding i opptil ett år, jfr. paragrafens siste ledd.

⁹⁰ Se vedlegg V og VI.

⁹¹ Jfr. Prop. 89 L (20101-2011) s. 7.

⁹² Ibid. s. 47.

⁹³ 860 kr, jfr. rettsgebyrloven §1.

4 Dialogmøte 1 – i praksis

4.1 Innledning

Målet for mine undersøkelser var å få et inntrykk av hvordan dialogmøter 1 praktiseres ute i bedriftene gjennom informantenes erfaringer og oppfatninger. I dette kapittelet vil jeg redegjør for mine funn. Jeg har trukket ut de hovedtendensene som viste seg å være felles for mange mine informanter. Samtidig har jeg fremhevet noen av informantenes ulike svar på spørsmålene for å gi et bilde av kompleksiteten som generelt kjennetegner sykefraværsoppfølging.

4.2 Oppfølgingsplan

4.2.1 «Åpenbart unødvendig»

Arbeidsgiver skal i samråd med den sykmeldte lage en oppfølgingsplan med mindre dette er åpenbart unødvendig. Hoveddelen av informantene fra arbeidsgiversiden gav uttrykk for at det ble gjort en konkret vurdering av hvert enkelt sykefravær. Momentet som gikk igjen i vurderingen var sykdomsbildet til den sykmeldte. En av arbeidsgiverne sa at han brukte punkt fem i sykmeldingsblanketten aktivt i denne vurderingen.⁹⁴ Samtidig var det flere av informantene som ga uttrykk for at det automatisk blir laget en oppfølgingsplan ved lengre sykefravær. Noen av arbeidsgiverinformantene fortalte at de hadde dataprogram som fungerte som huskeliste for hva som skulle gjøres, og når. Når programmet viser at tidspunkt for å lage oppfølgingsplan er kommet, så gjør de det. Alle arbeidstakerinformantene sa de hadde en oppfølgingsplan, og kunne gjengi hva denne gikk ut på.

4.2.2 Oppfølgingsmøte

Flertallet av arbeidsgiverinformantene forklarte at når de skal utarbeide oppfølgingsplan innkalles den sykmeldte til et oppfølgingsmøte, hvor de sammen lager planen.. Ved et par bedriftene var det arbeidsgiveren selv som gjorde dette, men en av dem forhørte seg med arbeidstakeren over telefon på forhånd.

⁹⁴ Se vedlegg IV.

På mitt spørsmål om når oppfølgingsplaner ble utarbeidet, fikk jeg like mange svar som det var informanter. Flere begynner arbeidet allerede første fraværsuke, noen begynner i uke to. Felles for de fleste av informantene er at sykdomsbildet til arbeidstakeren er bestemmende for når det blir laget oppfølgingsplan. En arbeidsgiverinformant nevner at sykefraværstatistikk kan påvirke tidspunktet.

4.3 Innkalling til dialogmøte 1

4.3.1 «Åpenbart unødvendig»

Arbeidsgiverinformantene forteller meg at det i hvert sykefraværstilfelle vurderes konkret om det er åpenbart unødvendig å holde dialogmøte 1. Bare en informant mener at møtet avholdes automatisk. Alle er enige i at det skal svært mye til for at dialogmøte 1 er åpenbart unødvendig. To informanter mener besøket på arbeidsplassen i seg selv er grunn nok for å avholde dialogmøte 1. De sa at det er vanskelig å få folk som har vært lenge borte tilbake i arbeid og at kontakten med arbeidsplassen, og muligheten til å ta en kopp kaffe med arbeidskollegaene, kan bidra til at dette blir lettere.

4.3.2 Tidspunkt for innkalling

Hovedtendensen blant informantene er at innkalling til dialogmøte 1 gjøres sykefraværets uke fem og seks, men dette kan variere noe. En sier det innkalles til dialogmøte i uke to til tre dersom det er viktig å få inn NAV tidlig. En annen sier at de vurderer sykefraværstatistikken til arbeidstakeren. Er sykefraværet høyt, kan det være aktuelt å kalle inn tidligere enn det loven oppstiller. Arbeidstakerne intervjuet, mente de var innkalt til dialogmøte etter fem til åtte uker.

Prosessen med å innkalle alle aktørene varierte i de forskjellige bedriftene jeg intervjuet. Noen av arbeidsgiverne sa de tok kontakt med sykmelder og bedriftshelsetjenesten først for å høre når det passet å holde dialogmøte, og innpasset seg deretter. En av arbeidstakerinformantene var også inne på dette. Han hadde fått beskjed av arbeidsgiver at han måtte kontakte legen for å få avtale om dialogmøte. Legen hadde deretter bestemt dato og klokkeslett, som han formidlet til den sykmeldte og arbeidsgiveren. En av arbeidsgiverne sa at han kommuniserte med legen gjennom

sykmeldingsblankettens⁹⁵ punkt fem hvor legen skriver dato og klokkeslett for når det passet å holde dialogmøte. Noen av arbeidsgiverne bestemte tidspunkt, og innkalte alle aktørene til dette. To av arbeidsgiverne sa de ikke hadde vært så flinke til å innkalle legen til dialogmøte, men begge sa de hadde begynt med dette nå. Hos den ene hadde BHT bedt om at dette ble gjort.

4.3.3 Innkallingen

Når det kommer til hvordan arbeidsgiverne innkaller til dialogmøte 1 er praksisen i informantbedriftene delt nokså likt mellom innkallelse over telefon, og innkallelse per brev og e-post. To av arbeidsgiverne gir uttrykk for at det ved enkelte tilfeller også har blitt innkalt per SMS. I en bedrift gir arbeidsgiveren uttrykk for at det vanligvis blir innkalt via en telefonsamtale til den sykmeldte arbeidstakeren, men om tidligere oppfølging av vedkommende har vært problematisk, eller saken er ”betent”, hender det han innkaller skriftlig.

Hovedtendensen i mine undersøkelser er at det formelle rundt dialogmøte 1 blir dårlig opplyst i innkallingen. Flere av informantene forklarer at blir gitt opplysninger om at dette er et møte arbeidsgiver plikter å holde, hvor de skal diskutere hvordan det står til med arbeidstakeren og om det er aktuelt med tilrettelegging. En arbeidsgiver sier han bruker å referere til plikten til arbeidsrelatert aktivitet etter åtte uker. En annen forteller om en fast mal som alle lederne i bedriften skal bruke. Bare en av arbeidsgiverinformantene forteller at innkallingen til dialogmøte 1 inneholder opplysninger om at sykmelder skal være til stede forutsatt at arbeidstaker ikke har innvendinger mot dette, og at tillitsvalgte eller en annen rådgiver kan bistå arbeidstakeren i møtet om det er ønskelig. En av arbeidstakerne etterlyste mer formelle rammer rundt innkallingen. Flere arbeidsgivere påpeker at de har dialog med den sykmeldte gjennom sykefraværet, og at sykmeldte er innforstått med at de må møte til dialogmøte 1 når dette er aktuelt.

4.3.4 Krevende organisering

Når jeg spør arbeidsgiverinformantene om de synes det er krevende å organisere dialogmøte 1, svarer de fleste at det ikke er direkte krevende, men samtlige er enig i at

⁹⁵ Ibid.

det er en stor utfordring å få sykmelder til å delta. En av dem som ikke finner organiseringen spesielt krevende påpeker selv at dette kan ha sammenheng med at de ikke har vært spesielt flinke til å innkalle legen. En annen sier det ikke er krevende så lenge det bare er BHT og arbeidstakeren. Jeg tolker uttalelsen dit hen at han finner med mer krevende dersom han i tillegg skal få legen til å møte. En arbeidsgiver mener det er krevende, at hver sak handler om et individ, og tar mye tid å sette seg inn i hver enkelt sak.

4.4 Forventninger i forkant av dialogmøte 1

Blant arbeidsgiverinformantenes forventninger i forkant av dialogmøte 1 er det særlig tre som går igjen. For det første forventes det at møtet skal ha en avklarende funksjon i sykefraværsoppfølgingen. En nevner dette er særlig aktuelt der arbeidstaker tidligere har vært reservert i arbeidsgiverens oppfølgingsarbeid. En sier at han har forventninger til at legens deltakelse skal gi ham selv større forståelse i forhold til sykdomsbildet, og hvorfor arbeidstaker er sykmeldt uke etter uke. Det forventes også at arbeidstakeren kommer tilbake i arbeid så fort som mulig, en av informantene sa at i forhold til denne forventningen blir han ofte skuffet. Videre forventes det at man i løpet av møtet skal komme frem til noe konkret, at det skal skje en revidering av oppfølgingsplanen. En av informantene beskriver denne forventningen som *"at det skjer noen beslutninger, det er ikke nødvendigvis noen endelige beslutninger, men at det er noen konkrete ting som ligger frem i tid"*. En annen sier at det forventes at man kommer et skritt videre i oppfølgingen, og kommer til noen konklusjoner i løpet av dialogmøtet. Et par av informantene er inne på at arbeidstakerens sykdomsbilde påvirker forventningene de har i forkant av dialogmøte 1; et «enkelt» tilfelle, som et beinbrudd med rimelig forutsigbare forløp, er annerledes enn de «tunge», som slitasjeskader eller psykisk sykdom.

Arbeidstakerinformantenes forventninger i forkant av dialogmøte 1 er mer varierte, men de fleste forventet at det skulle komme noe positivt ut av møtet. Flere sa de var nervøse i forkant, en var til og med redd for å miste jobben. Da jeg spurte hvordan arbeidstakerne synes det var å bli innkalt til dialogmøte fikk jeg svært sprikende svar. En synes det var supert, at dialogmøte var en mulighet til å få si sin mening og å bli hørt. En annen følte stort press som han syntes var ubehagelig. Flere av

arbeidsgiverinformantene er også inne på at arbeidstakernes reaksjoner på å bli innkalt til dialogmøte 1 er svært ulike. Noen er positive og synes det er helt greit, andre synes det er helt forferdelig og blir svært usikre.

4.5 Gjennomføring av dialogmøte 1

4.5.1 Deltakelse

Alle informantene forteller at arbeidsgiver og sykmeldt arbeidstaker deltar i dialogmøte 1. Som en konsekvens av ulik organisering av ledelsen i bedriftene var det et par av bedriftene som stiller med to arbeidsgiverrepresentanter i dialogmøter. Dette er typisk arbeidstakerens nærmeste teamleder/skiftleder og avdelingslederen eller personalkonsulenten i bedriften.

I følge arbeidsgiverinformantene hender det at tillitsvalgte, eller en annen rådgiver for den sykmeldte, deltar i dialogmøter, en oppsummerer dette slik.. *«Det er egentlig helt og holdent opp til arbeidstaker, vi har ikke noe problem med tillitsvalgte»*. Ingen av arbeidstakerinformantene mine hadde tillitsvalgt eller annen rådgiver med seg i dialogmøte 1. De forklarer at de ikke hadde noe behov for dette, *«jeg klarer for så vidt å svare for meg selv»* sier en informant.

BHT deltar stort sett i de bedriftene jeg intervjuet. Kun en bedrift kunne fortelle at de hadde problemer med å få bedriftshelsetjenesten til å delta, BHT ba her om tre ukers varsel for å delta i dialogmøter. Dette fant arbeidsgiveren nokså vanskelig å gjennomføre, og de opplevde derfor at BHT ikke dukket opp.

Ved kun to av bedriftene hadde de erfaring med sykmelders deltakelse dialogmøte 1, men heller ikke hos dem var legens deltakelse fast praksis. Den ene bedriften mente at omtrent halvparten av møtene blir holdt uten sykmelders deltakelse. Da jeg gjennomførte intervjuene hadde den nye reglen om sykmelders plikt til å delta kun virket i seks måneder. Sykmelders lave oppslutning om dialogmøte 1 kan derfor skyldes at de nye reglene ikke var helt innarbeidet på intervjutidspunktene. Skal legen møte opp, må han innkalles. Noen av arbeidsgiverinformantene gav også uttrykk for at reglene ikke var godt nok innarbeidet i bedriften høsten 2011. Videre kan arbeidsgiver

ha problemer med å få tak i sykmelder, eller at tidspunktet for møtet ikke passet for sykmelder. Undersøkelsen viser en sammenheng mellom sykmelders deltakelse og bedrifter med samarbeidsavtale om inkluderende arbeidsliv. De to bedriftene som fortalte om sykmelders deltakelse er begge IA-bedrifter, mens informantene i de andre bedriftene, som ikke er IA-bedrifter, ikke har hatt sykmelder tilstede i dialogmøte 1. Videre viser undersøkelsene mine at sykmelders deltakelse har sammenheng med møtestedet. I følge mine informanter foregår dialogmøte 1 på legekontoet dersom legen deltar. Dersom legen ikke deltar avholdes de på arbeidsplassen. En av informantene beskriver: *«Legen har aldri vært her. Men når det har vært her så har det hendt at det har vært telefonkonferanse med legen (...) Men ellers så har det vært på legens kontor.»*

Arbeidsgiverrepresentanten leder oftest dialogmøte 1. Han starter gjerne møtet ved å forklare hvorfor det avholdes, presenterer BHT og sier hvorfor de er der, før fokus rettes mot sykmeldtes funksjonsvurdering. Flere av arbeidsgiverne forteller at de ofte tar med deler av arbeidstakerens sykefraværshistorikk i begynnelsen av møtet. I en av bedriftene er det ofte BHT som leder møtet. Arbeidstakerinformanten i en annen bedrift er også inne på at BHT tok kontroll i hans dialogmøte. En interessant observasjon er at arbeidsgiver styrer møtene, også i tilfellene hvor dialogmøtet avholdes på sykmelders kontor. Ingen av informantene mine gir uttrykk for at sykmelder tar en ledende rolle. Grunnen til dette kan være at dialogmøte 1 i utgangspunktet er i regi av arbeidsgiver, og at legen derfor bevisst inntar en tilbaketrukket rolle. En annen grunn kan være at sykmelder er usikker på sin rolle, og hvordan møtet skal gjennomføres. Informantene med erfaring med sykmelders deltakelse synes det virker som legene er i en uventet rolle. Hvor aktive legene er i møtet er svært personavhengig. Noen beskriver det som om legen går inn i en forsvarsposisjon: *” Noen er vel litt redde for at vi er ute etter legen. De vil ikke bli tatt på noe.”*

På samme måte som hos sykmelder, er det personavhengig hvor aktiv BHTs representant er. Noen er svært dyktige, kommer med svært gode innspill, leder møtet og forklarer om man står fast, andre er mindre aktive. Undersøkelsen viser for øvrig at møtet i stor grad utføres ved at alle får si det de mener. Det er sjelden en aktør blir sittende helt passiv.

Både arbeidsgiver- og arbeidstakerinformantene gir et bilde av at den sykmeldte som aktiv i møtene. Enten ved at de selv tar opp ting, svarer på spørsmål som stilles direkte eller responderer aktivt på det de andre aktørene sier. En av arbeidstakerne beskriver rollen sin slik: *«Jeg fortalte det slik som det var, hvordan jeg følte situasjonen. Ble ikke overkjørt på noen måte.»* En av arbeidsgiverne påpeker at arbeidstakere som er ivrige etter å komme seg tilbake i jobb, ofte er svært aktive i møtet og kommer med konkrete forslag til tilretteleggingstiltak.

Tillitsvalgtes rolle er mer tilbaketrukket. Arbeidsgiverinformantene har ulik erfaring med tillitsvalgte i dialogmøter. I et par bedrifter ble det sagt at de tillitsvalgte fungerte mest som moralsk støtte for arbeidstakeren. Andre bedrifter hadde erfaring med aktive tillitsvalgte som bidro med gode og saklige tips. *«Det er veldig få av dialogmøtene der den tillitsvalgte fungerer som forsvarsadvokat»* forteller en av arbeidsgiverne.

4.5.2 Nærmere om sykmelders deltakelse

Alle informantene er positive til sykmelders deltakelse i dialogmøte 1, også de bedriftene som har hatt problemer med å få sykmelder til å møte foretrekker at sykmelder dette. Det er særlig to grunner til dette. For det første mener både arbeidsgiver – og arbeidstakerinformantene at sykmelder er en ressurs i forbindelse med funksjonsvurderingen. En av arbeidsgiverne forklarer at bare legen kan si hva som er medisinsk forsvarlig, og dersom legen ikke er tilstede blir en sittende igjen med ubesvarte spørsmål. En annen sier

«For oss er det alfa omega at sykmelder er tilstede.(...) Særlig i de tunge tilfellene med slitasjeskader eller psykisk sykdom. Det er en del vurderinger som jeg føler det bare er legen som kan gi oss et skikkelig svar på, der verken arbeidsgiver og arbeidstaker er kompetent til å ta en funksjonsvurdering, på kort eller lang sikt. Uten legen kommer vi ingen vei i slike møter.»

Også en av arbeidstakerinformantene er inne på dette: *«En som faktisk vet hva du går gjennom og hva som feiler deg og han følger jo deg hele veien (...) Til hjelp at han har*

den utdannelsen som han har, så de ikke tror du bare prater i ville lufta.» En av arbeidsgiverne mente at så lenge legen dokumenterte funksjonsevnen skikkelig i brevform, var det unødvendig at han deltok i selve møtet. Arbeidsgiverne mente generelt at arbeidstakerne har vanskelig for selv å redegjøre for sin egen arbeidsevne, og ønsker å spørre legen til råds.

En annen grunn til at arbeidsgiverinformantene foretrekker sykmelders tilstedeværelse, er at arbeidstaker oppleves som et upålitelig kommunikasjonsledd mellom arbeidsgiver og sykmelder. Samtlige av arbeidsgiverinformantene stiller spørsmålstegn ved om informasjon om tilretteleggingsmuligheter som de gir arbeidstakeren når sykmelder. Derfor drar prosessene ut og blir lite effektiv. Som en konsekvens av dette har den ene IA-bedriften innført rutiner om å sende et standardisert brev til sykmelder om tilretteleggingsmuligheter i bedriften når de mottar sykmelding fra en arbeidstaker. Både arbeidsgiver og sykmeldte signerer brevet før det sendes, og arbeidsgiverinformanten i bedriften forteller de har gode erfaringer med denne ordningen. Flere av arbeidsgiverne mener at når sykmelder deltar i dialogmøter stiller man arbeidstakeren mer til ansvar for hvilke opplysninger som er formidlet legen om bedriftens tilretteleggingsmuligheter, og også sykmelder for ikke å ta nok tak i arbeidstakerens restarbeidsevne. Arbeidsgiverne mente dette er særlig viktig i tilfeller hvor den sykmeldte er reservert i forhold til diagnosen, det blir påstått ingen restarbeidsevne og funksjonsvurdering arbeidstakeren gir er uklar.

4.5.3 Nærmere om bedriftshelsetjenestens deltakelse

Alle informantene mener det er nyttig at BHT deltar i dialogmøte 1. *«Greit å ha en objektiv tredjepart som kan forklare sykmeldte at sykefraværsoppfølging og arbeidsrelatert aktivitet ikke er noe som arbeidsgiver trer nedover hodet på arbeidstakeren»* sier en arbeidsgiver. En annen mener BHTs deltakelse som en nøytral part er bra for den sykmeldte, fordi det kan være tøft å måtte diskutere egen helsetilstand i et slikt møte. Både arbeidsgiver- og arbeidstakerinformantene ser BHT som en ressurs i dialogmøter, de gir gode råd og veiledning til begge parter. *«Prøver å få med meg kunnskap og lærdom fra dette. De har en kompetanse som fører til at de ofte kommer med innspill som jeg kanskje ikke har tenkt på»* beskriver en av informantene.

4.6 Innhold i dialogmøte 1

4.6.1 Fokus

Informantene mine forteller gjennomgående at hovedfokuset i dialogmøter er å få sykmeldte fortest mulig tilbake i jobb helt eller delvis. Men fokuset i dialogmøtet påvirkes også av arbeidstakerens sykdomsbilde. En arbeidsgiver nevner at dialogmøter med arbeidstakere med høyt fravær, ofte har fokus på andre tiltak enn de bedriftsinterne, for eksempel ekstern utplassering gjennom NAV. I tilfeller der arbeidstakeren har så dårlig helse at retur til arbeidsplassen virker urealistisk, fokuseres det heller på tiltak som kan hjelpe arbeidstakeren over i ny jobb.

4.6.2 Krav til sykmeldte

I følge undersøkelsen stiller ikke arbeidsgiver mange krav til den sykmeldte i dialogmøte 1. I noen av bedriftene er både arbeidsgiver og arbeidstaker enige om at det ikke stilles krav til arbeidstakeren i det hele tatt. I de andre sier arbeidsgiverne at det eneste krav som stilles er at arbeidstakeren gir en funksjonsvurdering av seg selv, og at det som avtales i møtet blir gjennomført. Gjennomgående er de opplysningene arbeidstakeren blir bedt om å oppgi er stort sett om restarbeidsevne, hva legen har sagt, forslag til aktuelle tilretteleggingstiltak og hvilket tidsperspektiv sykdommen har.

4.6.3 Diagnosen

Alle arbeidstakerinformantene jeg intervjuet hadde opplyst arbeidsgiverne sine om diagnosen, gjerne allerede i forkant av dialogmøte 1. En arbeidstaker sier: *«Hvis jeg hadde visst at jeg ikke hadde trengt å si hva som feilte meg, så hadde jeg sikkert ikke sagt det heller.»* En annen sier: *«Enkelte ting er jo veldig privat, det har jo ikke sjefen din noe med det å gjøre.»* Arbeidsgiverinformantene sier det er sjeldent at de sykmeldte unnlater å fortelle diagnosen sin, men forklarer meg at det er helt opp til arbeidstakerne om de vil dette. Samtidig ser jeg en tendens i mine undersøkelser at det å unnlate å fortelle om diagnosen kan gjøre kommunikasjonsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vanskelig. En arbeidsgiverinformant sier: *“Det er greit at du ikke forteller hva som feiler deg, men så lenge jeg ikke vet hva som feiler deg, så kan jeg ikke ta hensyn til det heller.”* I en annen bedrift sier arbeidsgiveren at han respekterer at arbeidstakeren ikke vil fortelle diagnosen sin, men da vil det gjerne bli lagt større press på arbeidstakeren for å få en skikkelig funksjonsvurdering. En arbeidsgiver sier: *“Jeg*

pleier å åpne dialogmøter med å opplyse om at sykmeldte og jeg har snakket om diagnose. Da blir det litt høyere takhøyde med en gang, mer åpenhet rundt det.” En arbeidstaker forteller: ”Leder nevnte at det var veldig bra at jeg turte å være åpen og ærlig om sykdomsbildet mitt. Det ville vært mye verre om jeg hadde vært tilbakeholden og ikke ville snakke om det.”

Mine funn får meg til å stille spørsmål ved om ordningen reelt sett er egnet til å ivareta arbeidstakerens personlige integritet. Personlig integritet defineres som retten til å bestemme over seg selv og over opplysninger om seg selv.⁹⁶ Utgangspunktet i norsk rett er at det gjelder et ulovfestet prinsipp om den enkeltes rett til fysisk og psykisk integritet. Dette sa Høyesterett i personverndommen, Rt. 1952.1217.

Undersøkelsene mine viser at det på ulike måter blir utøvet press på arbeidstakeren om å dele sykdomsbildet, bevisst eller ubevisst. Kanskje utøver også møtet i seg selv et press. Maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan også bidra til at arbeidstaker føler seg presset til å gi opplysninger han egentlig ikke ønsker å gi. Både arbeidsgiver- og arbeidstakerinformantene er inne på at det er tøft for den sykmeldte å sitte i et møte med tre-fire andre aktører og snakke om helsen sin. En arbeidstaker uttaler: *«det er jo ikke kult å sitte der å føle meg som en hypokonder. Det er aldri kult å sitte og snakke om sykdommen min.»*

4.6.4 Stemningen

Flere av arbeidstakerinformantene beskriver stemningen i dialogmøte 1 som *«pinlig»*, *«klein»* og *«ubehagelig»*. En arbeidsgiver beskriver også at stemningen som *«spent»*. Flere arbeidsgiverinformanter mener derimot at stemningen er god, kun én arbeidstakerinformant har samme beskrivelse. Andre arbeidsgiverinformanter mener at stemningen varierer fra møte til møte. Den ene informant sier at i noen møter kan stemningen være direkte ubehagelig. Både arbeidsgiver- og arbeidstakerinformantene beskriver at den sykmeldte er nervøs i møtet. En av informantene beskriver: *«stemningen ble ikke verre utover i møtet i alle fall»*. Flere av informantene, både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, er inne på dette.

⁹⁶ Jfr. NOU 2001:4 s. 107.

4.6.5 Dialogmøte 1 - en potensiell konflikt?

Blant arbeidsgiverne var det et knapt flertall som hadde erfaringer med konfliktfylte dialogmøter. En beskriver *«jeg opplever at dialogmøte 1 kan bli konfliktfylte, spesielt med svært reserverte arbeidstakere. Spesielt med dem som ikke klarer å redegjøre skikkelig for fraværet sitt, selv med sykemelding, slik at det blir snakk om å stoppe sykepengene.»* En forklarer at eventuelle konflikter går på tillitsforholdet mellom nærmeste leder eller avdelingsleder og arbeidstakeren, et tillitsforhold som gjerne er påvirket av arbeidstakerens tidligere sykefravær. En informant mener likevel at det blir mindre og mindre av konfliktfylte dialogmøter. Mindretallet av arbeidsgiverinformantene hadde ikke opplevd dialogmøter som konfliktfylte, men de forklarte at de flere ganger hadde vært forberedt på at det kunne oppstå konflikter i slike møter. En forklarer *«jeg prøver å påvirke i den grad jeg kan for å unngå at det skal oppstå konflikter».*

Når jeg spør informantene mine om de synes dialogmøte 1 fremmer kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, er det kun en arbeidstakerinformant som svarer nei. Informanten mente, i hans personlige tilfelle, at dialogmøte 1 ikke utgjorde noen forskjell i kommunikasjonen om sykefraværet. En av arbeidsgiverinformantene mente at i de tilfellene hvor det er god kommunikasjon mellom aktørene i forkant av dialogmøte 1, blir møtet mer et oppsummeringsmøte uten å utgjøre noen forskjell i kommunikasjonen. Det store flertall av informantene er likevel enig i at dialogmøte 1 fremmer kommunikasjon aktørene imellom. Spesielt åpenheten i dialogmøtet blir fremhevet som viktig her. En arbeidsgiver forteller *«Jeg får som regel noen aha-opplevelser gjennom møtet. Man kan tenke at arbeidstakeren er en slabbedask, og så får man plutselig en slags forståelse av hvorfor.»* Også en av arbeidstaker belyser dette *«greit å ha et slikt møte der man ser litt spesifikt på situasjonen din og skjønner litt forholdene rundt det. Slipper hele tiden å opplyse om at du sliter.»*

4.7 Kunnskap om sykefraværsoppfølging

4.7.1 Arbeidstakernes kunnskap om sykefraværsoppfølgingsreglene

Alle arbeidsgiverinformantene opplever arbeidstakernes kunnskap om sykefraværsoppfølgingsreglene som dårlig. En av informantene mener at *«det ville vært*

enklere å gjennomføre dialogmøter, og sykefraværsoppfølging generelt, dersom arbeidstakerne hadde hatt mer kunnskaper om sine rettigheter og plikter.» Flere av de andre arbeidsgiverinformantenes erfaringer underbygger dette utsagnet. En forteller:

«Jeg er ofte oppe i situasjoner der man må snakke med arbeidstaker og forklare hvorfor vi ringer og kaller inn til møter og så videre. Det blir heldigvis fort akseptert når de bare har fått en begrunnelse hvorfor vi gjør dette.»

Et flertall av arbeidsgiverne forteller at de har holdt informasjonsmøte med de ansatte om sykefraværsoppfølgingsreglene etter at de nye reglene trådte i kraft 1. juli 2011. I noen bedrifter er informasjonsmøtene holdt av en ekstern, som for eksempel NAV eller Infotjenester AS⁹⁷, etter forespørsel fra bedriften, fordi informasjonen fremstår mer troverdig for arbeidstakerne dersom en utenfra presenterer den. Noen av arbeidsgiverinformantene forteller at det blir holdt årlige møter i deres bedrift hvor det informeres om sykefraværsoppfølging. I en av bedriftene hadde de også laget en egen informasjonsbrosjyre som inneholdt informasjon om de nye reglene - supplert med internt arbeidsreglement. Brosjyren var delt ut til alle de ansatte. I de andre bedriftene har informasjonen til arbeidstakerne vært på et annet nivå. Enten hadde avdelingslederne, på eget initiativ, informert arbeidstakerne om de nye reglene eller så var det ikke informert i det hele tatt. Arbeidsgiverinformantene mener informasjon er gitt til alle ledere, men stopper der, om lederne selv ikke har tatt initiativ til å informere sine avdelinger.

Flere forteller at det er blitt større kunnskap blant arbeidstakerne etter at det er blitt holdt informasjonsmøter. Arbeidsgiverinformantene forteller at de opplever en større forståelse for det oppfølgingsarbeidet i etterkant av disse informasjonsmøtene. En av informantene forteller at etter han holdt informasjonsmøte for avdelingen sin er det blitt lettere å få tak i sykmeldte arbeidstakere. Selv om kunnskapen har bedret seg er arbeidsgiverinformantene enige om at det fortsatt er for liten kunnskap om temaet hos arbeidstakerne. *«Jeg tror rett og slett det er glemt. Først når de selv står i situasjonen de får litt fokus på det»* sier en informant. I en av IA-bedriftene forteller

⁹⁷ se www.infotjenester.no.

arbeidsgiverinformantene at selv etter seks-sju år som IA-bedrift, der arbeidstakerne kan benytte egenmelding i inntil åtte dager, er det fortsatt mange som kommer med sykmelding utover dag tre selv om fraværet totalt er på en fem-seks dager.

Mitt materiale viser tendenser som er sammenfallende med det arbeidsgiverinformantene beskriver. Blant arbeidstakerinformantene jeg intervjuet hadde flertallet fått informasjon om de nye reglene enten via informasjonsmøter, informasjonsbrosjyrer som var delt ut og hengt på oppslagstavler eller av sine tillitsvalgte. Et par av arbeidstakerne kunne ikke huske å ha fått noen informasjon om de nye reglene, men en av dem mente det kunne ha en sammenheng med hans lange sykefravær. Disse informantene hadde dårlig kunnskap om sykefraværsoppfølging generelt, men også arbeidstakerinformantene som hadde fått informasjonen kunne kun redegjøre minimalt for sine rettigheter og plikter gjennom et sykefraværsløp. Selv ikke de som hadde vært gjennom lange sykdomsperioder, og deltatt i sykefraværsoppfølgingen flere ganger, hadde mer enn overfladisk kunnskap om hvordan sykefraværsoppfølging skal fungere, eller om de bakenforliggende lovregler. Gjennom intervjusituasjonene fikk jeg også fort inntrykk av manglende kunnskap i forhold til oppgavens tema. Blant annet blandet arbeidstakerinformantene sammen de forskjellige møtepunktene i oppfølgingen - oppfølgingsmøte, dialogmøte 1 og dialogmøte 2 - i en slik grad at jeg ofte måtte avklare hvilket møte informantene skulle fortelle om.

4.7.2 Arbeidsgivernes kunnskap om sykefraværsoppfølgingsreglene

Jeg spurte ikke arbeidsgiverinformantene direkte om deres kunnskap på samme måte som jeg gjorde med arbeidstakerinformantene, men gjennom intervjusituasjonene kom det frem at kunnskapen blant arbeidsgiverne var varierende. En av dem gir også følgende uttrykk for en generelt dårlig kunnskap: *«Dette gjelder ikke bare de som er på gulvet, det er like mye de som ikke jobber med sykefraværsoppfølging til daglig, for eksempel den øverste ledelsen i bedriften.»* Flere av informantene er også inne på at reglene er helt nye for både arbeidsgiverne og arbeidstakerne, og at reglene kom brått på.

Særlig to områder av sykefraværsoppfølgingen ga de fleste av arbeidsgiverinformantene inntrykk av å være usikre på. For det første var det flere av dem som ikke hadde forstått sykmelders plikt til å møte i dialogmøte 1. De uttrykte misnøye med at sykmelder ikke måtte være tilstede. Det ble beskrevet mange kreative, dog ineffektive, løsninger på hvordan å få en funksjonsvurdering av den sykmeldte fra legen. Blant annet ville en av arbeidsgiverne at den sykmeldte skulle bestille legetime i forkant og etterkant av dialogmøte 1. Timen i forkant for å få legen til å gi en funksjonsbeskrivelse til arbeidstakeren som denne skulle gjengi til arbeidsgiveren i dialogmøte 1. Timen i etterkant for at sykmelder skulle spørres til råds om det som ble diskutert på møtet. I flere intervjuer måtte jeg påpeke at dersom sykmelder er innkalt til dialogmøte, har de en plikt til å møte opp etter både arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Dersom de ikke møter, skal dette rapporteres til NAV som kan sanksjonere sykmelder. Flere av informantene ga da uttrykk for at de hadde lært noe nytt, og at dette skulle de gjøre fremover. Det andre området de fleste arbeidsgiverinformantene uttrykte usikkerhet rundt var kommunikasjon med sykmelder. Som jeg har redegjort for i kapittel 4.5.2 mener arbeidsgiverinformantene at arbeidstaker er et upålitelig kommunikasjonsledd mellom arbeidsgiver og sykmelder. Få arbeidsgiverinformanter ga uttrykk for at de kommuniserte med sykmelder direkte, selv om det foreligger flere muligheter for dette, som gjennom sykemeldingsblankettens del C. Ny sykemeldingsblankett som gir mulighet for toveis kommunikasjon mellom arbeidsgiver og sykmelder ble introdusert allerede 1. september 2008. Formålet med blanketten var nettopp å bedre kommunikasjonen mellom sykmelder og arbeidsgiver. Den sykmeldte arbeidstakeren kan ta med seg blankettens ulike deler mellom arbeidsgiver og sykmelder, eller de sendes i posten.

Mine undersøkelser viser at variasjonen i kunnskap arbeidsgiverne kan ha sammenheng med bedriftenes ulike driftsstrukturer. Noen av arbeidsgiverinformantene er ledere med ansvar for mer enn 50 ansatte, andre er ledere for omkring 15. De som hadde ansvar for relativt små arbeidstakergrupper hadde relativt begrenset erfaring, og manglet relevant kunnskap om sykefraværsoppfølging. Blant annet kom det fram en del usikkerhet rundt hva som lå i sentrale begrep, som ”oppfølgingsplan”. Videre viser undersøkelsene mine at dårlig kunnskap kan ha en sammenheng med hvilke hjelpemidler bedriften bruker i oppfølgingsarbeidet. I en bedrift ble det gjennom hele intervjuet vist til et dataprogram

for personal. «*Personalprogrammet er en god huskelapp for oss, og sikrer at vi får gjort det som kreves, også litt utover det*» forteller en av informantene. Likevel fikk jeg gjennom intervjuet med arbeidstakeren i den samme bedriften indikasjoner på at slike hjelpemidler ikke nødvendigvis bare er positivt for sykefraværsarbeidet.

Arbeidstakerinformanten fortalte at han i forkant av sykmeldingen informerte arbeidsgiveren om problemer med en skulder, og om det var mulig å få tilrettelagt arbeid - ingenting skjedde. Etter et par uker ble arbeidstakerens skulder betraktelig verre, og han ble 100 prosent sykmeldt. Først etter fire ukers sykmelding tok arbeidsgiveren kontakt og sa de måtte diskutere tilrettelegging for at han skal komme tilbake i arbeid. Sammenholdt med arbeidsgiverinformantenes forklaring om hvordan personalprogrammet fungerer og reglene for sykefraværsoppfølging, sitter jeg igjen med det inntrykk at det er først når dataprogrammet forteller at arbeidstakeren skulle følges opp det blir tatt tak i situasjonen. Databaserte hjelpemidler vil ikke fungere dersom kunnskapen om reglene er dårlig, og bakenforliggende formål og hensyn ikke blir vektlagt i arbeidet. Et databasert hjelpemiddel bør være et støtteverktøy, ikke erstatning for kompetanse. Det er viktig at slike hjelpemiddel ikke hindrer forebyggende arbeid i bedriftene, slik at man havner i situasjoner hvor arbeidstakere som i utgangspunktet ikke trenger å være sykmeldt ender opp med å gå uvirksom i lengre perioder.

4.8 Ikke-jurister som rettsanvendere

Sykefraværsoppfølging er en viktig del av personalansvaret, og ansvaret for oppfølgingsarbeidet ligger ofte på sykmeldtes nærmeste leder. I den bransjen jeg intervjuet er det gjennomgående ikke-jurister som anvender lovreglene for sykefraværsoppfølging. Det er avdelingsledere eller skiftledere som hadde ansvaret for oppfølging av sine ansatte. Disse stillingene er ofte besatt gjennom intern rekruttering i bedriften, og har ingen eller små kompetansekrav. Få av dem har i det hele tatt høyere utdanning. Eventuelle kompetansekrav er gjerne lang erfaring med lagerarbeid, stor innsatsvilje eller lignende. Mine undersøkelser gir meg inntrykk av at flertallet arbeidsgiverinformantene så på sykefraværsoppfølging som en oppgave som kom i veien for deres vanlige jobb. Sykefraværsoppfølging er langt i fra deres hovedarbeidsoppgave, men gjerne bare en blant veldig mange arbeidsoppgaver og ofte kun en konsekvens av å ha personalansvar. Flere av arbeidsgiverinformantene ga

uttrykk for at det tar for mye tid å gjøre sykefraværsoppfølgingen skikkelig. Støtteapparatet rundt sykefraværsoppfølging fikk jeg inntrykk av at er minimalt. En arbeidsgiverinformant fortalte meg at de akkurat hadde fått en person på fulltid som skulle bistå dem i oppfølgingsarbeidet. I de andre bedriftene fikk jeg inntrykk av at de var mye overlatt til seg selv.

De avgjørelsene arbeidsgiverinformantene mine tar i sykefraværsoppfølgingsarbeidet har rettslige aspekter, men denne rettsanvendelsen tror jeg ikke er dem alle bevisst. I situasjoner hvor de søker informasjon og kunnskap bruker de ofte informasjonsbrosjyrer utarbeidet av NAV eller internt i bedriften som kilde, og sjeldent lovverket direkte. Ved et par intervjusituasjoner fant jeg det nødvendig å slå opp i loven for å lese ordlyden i loven til arbeidsgiverinformantene. I begge tilfellene sa informantene «*Nei da, jeg har det her jeg,*» og slo opp i en informasjonsbrosjyre fra NAV.

5 Konklusjon og avsluttende bemerkninger

Alt i alt er både arbeidsgiver- og arbeidstakerinformantene mine generelt positive til ordningen med dialogmøter. En av informantene sier «*møtene gjorde det veldig mye lettere for meg å komme tilbake til jobb. Jeg har fått tilrettelagt slik at jeg faktisk kan fungere i arbeidslivet*». En annen sier at han «*liker å tro at møtet virker preventivt i forhold til folk som utnytter velferdssamfunnet, samtidig som det er med på å sikre en god behandling av de som er syke*».

Da jeg gjennomførte intervjuene i januar 2012 var det fortsatt mange av bedriftene som ikke var helt i gang etter de nye reglene. Mange ga likevel uttrykk for at de begynte å komme i orden. Samtidig uttrykte flere av arbeidsgiverinformantene at de hadde tidsmangel i forhold til å komme gjennom pliktene som følger av den intensiverte oppfølgingen. Dette er tydeligvis ikke bare et funn i mine undersøkelser, for før jul 2011 besluttet Arbeidsdepartementet at sanksjoner mot bedrifter som ikke har fulgt de nye reglene først skulle praktiseres fra 1. januar 2012. Beslutningen kom etter

tilbakemelding fra arbeidsgivere og partene i arbeidslivet om at de nye reglene foreløpig ikke var godt nok kjent, og at virksomhetene hadde fått innkjøringsproblemer.

Undersøkelsene mine viser at IA-bedriftene jeg intervjuet hadde jevnt over bedre kunnskap, rutiner og praksis. Dette er ikke så overraskende. Disse bedriftene har gjort et bevisst og frivillig valg om å ha fokus på oppfølgingsarbeidet. Begge bedriftene var inne i sin andre periode som IA-virksomhet, og har derfor vært i gang med et systematisk arbeid etter IA-avtalen i lenger tid enn de øvrige bedriftene.

Mine undersøkelser viser at informantbedriftenes praksis samlet sett har fokus på både formålene og hensynene bak lovreglene ved gjennomføringen av dialogmøter. Dialogmøtene har altså et reelt innhold. Likevel er ikke glansbildet komplett. Ved en av bedriftene jeg intervjuet i ga intervjuet indikasjoner på det motsatte. Arbeidstakeren ble sykmeldt på grunn av en alvorlig ryggskade, som ikke kan helbredes. Bedriften kalte inn til dialogmøte hvor også sykmelder deltok. Sykmelder forklarte situasjonen; han kunne komme tilbake i full jobb etter hvert, men på grunn av skaden ville det ikke være mulig å utføre samme arbeid som tidligere. Resultatet av møtet var at arbeidstakeren skulle ta kontakt når han var i stand til å jobbe igjen, så skulle de se hva de fikk til. Dette gjorde han, men fikk beskjed om at arbeidsgiver bare kunne tilby ham samme arbeid som tidligere. Igjen og igjen tok arbeidstaker kontakt med arbeidsgiveren, men fikk samme svar. Etter nesten fjorten måneders sykmelding, og over en måned uten inntekt, fikk han endelig komme tilbake på jobb og prøve seg med lettere arbeidsoppgaver i en tre måneders periode. Da jeg intervjuet arbeidstakerinformanten satt han på et lite brakkekontor som han delte med flere andre, uten verken kontorarbeidsplass eller datamaskin for å utføre det arbeidet han var satt til. Hva som kom til å skje etter at de tre månedene var omme, visste han ikke. Situasjonen synes å fremstille en arbeidsgiver med en generell uvilje til systemet. Lovreglene er blitt fulgt formelt sett i henhold til dialogmøte 1, men det kan synes som om dette kun ble gjort fordi møtet er lovpålagt. Som informanten selv sier, kan de ser ut som arbeidstakeren bare *«tenker på lov og regler, ikke på helse, sykdom og mennesket.»*

Sykefraværsoppfølgingssystemet skal etter gjeldene rett være et fleksibelt system med det klare hovedmål å få ned sykefraværet i Norge. De fleksible løsningene er valgt for å

ivareta individene. Mennesker er forskjellig og to tilfeller av sykefravær kan sjeldent sammenlignes. For at systemet skal fungere er man helt avhengig av menneskene. Arbeidsgiverrepresentanten, sykmelder, representanten fra BHT, saksbehandleren hos NAV og den sykmeldte selv. Gjennom mine undersøkelser har jeg fått mange indikasjoner på at aktørenes personlighet, kunnskap og tillitt til hverandre påvirker oppfølgingsarbeidet.

Reglene er et godt eksempel på det på det som ofte kalles praktisk juss. Enhver virksomhet i Norge må forholde seg til og anvende reglene. Som i mine undersøkelser er det i mange av bedriftene ikke-jurister som anvender dem. Undersøkelsene mine viser også at informantene går til informasjonsmaterieell for å tilegne seg kunnskap om lovreglene. Det kan oppleves, som jeg selv har opplevd gjennom arbeidet med denne oppgaven, at opplysninger utover det som står i selve lovteksten generelt er vanskelig tilgjengelig. Dette delvis fordi det omfattende lovgivningsarbeidet har ført med seg et rikt antall forarbeider, samtidig er systemet hjemlet om hverandre i to forskjellige lover med en IA-avtale «på slep». For en ikke-jurist kan denne «jungelen» virke nokså uoverkommelig. Selve lovteksten gir lite føringer på de formål og hensyn som skal ivaretas gjennom rettsanvendelsen, og, som mine informanter er gode eksempel på, danner det seg forskjellige praksiser for hvordan reglene praktiseres innenfor lovtekstens ordlyd. Hva som er «åpenbart unødvendig» i en virksomhet, er ikke nødvendigvis det i en annen. Dette er en av flere svakheter jeg har avdekket gjennom mine undersøkelser om dialogmøte 1. Ofte er anvendelse av sykefraværsreglene også bare én arbeidsoppgave blant mange andre oppgaver av en helt annen karakter. Undersøkelsene viser samtidig en dårlig regelkunnskap på alle nivå. Kunnskap om en lov er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig, forutsetning for at loven skal kunne oppnå sin tilsiktede virkning.⁹⁸ Den dårlige kunnskapen kan riktignok ha sammenheng med at loven er relativt ny, men dårlig regelkunnskap er ikke et ukjent fenomen blant norske retts sosiologer. De klassiske hushjelpslovsundersøkelsene utført av Aubert, Eckhoff og Sveri på 1950-tallet og av Eckhoff på 1960-tallet, samt flere undersøkelser utført etter dette, har vist at kunnskapen om lovreglene i arbeidslivet er svak.⁹⁹ Undersøkelsene mine viser også at bedrifters størrelse og struktur kan påvirke rettsanvendernes

⁹⁸ Mathiesen (2005) s. 55.

⁹⁹ Ibid. s. 55-61.

kunnskap og kompetanse, som igjen har innflytelse på bedriftenes praktisering av reglene. Et annet interessant funn er at flere sykmeldere fremstår ukomfortable med sin rolle i dialogmøter. Videre er den omfattende diagnoseformidlingen både i forkant av og i dialogmøte 1 påfallende. Som det fremgår av kapittel 4.6.3 stiller jeg derfor spørsmål om ordningen er tilstrekkelig egnet til å ivareta arbeidstakernes integritet.

Jeg mener det vil være fornuftig med mer formelle rammer rundt innkallingen til et dialogmøte 1. Noen av arbeidstakerinformantene etterlyste også dette. Innkallingen bør være skriftlig og inneholde opplysninger om hva som skal diskuteres i møtet, hvem som skal delta og hvilke opplysninger arbeidstakeren skal gi mv. En mer formell innkalling vil kunne gi arbeidstakeren bedre mulighet til å forberede seg til møtet, samt kunne bidra til bedre ivaretagelse av den personlige integriteten. Arbeidsmiljøloven § 4-6 (5) har en forskriftshjemmel for at departementet kan gi nærmere bestemmelser om utarbeidelse av oppfølgingsplan og gjennomføring av dialogmøte 1. Avslutningsvis vil jeg anbefale myndighetene å bruke denne, samt rette informasjonsarbeidet rundt reglene om oppfølging av sykefravær bredere, ikke bare til bedriftsledelser rundt om i Norges land, men også til den vanlige kvinne og mann i gata.

6 Litteraturliste

6.1 Lover

- 1997 Lov om folketrygd (Folketrygdloven) av 28. februar 1997 nr 19
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (Arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr 62
- 2008 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (Diskriminerings – og tilgjengelighetsloven) av 20. juni 2008 nr 42
- 2012 Lov om arbeidstvister (Arbeidstvistloven) av 27. januar 2012 nr 09

6.2 Forskrifter

- 2009 Forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste og om godkjenning av bedriftshelsetjeneste (FOR-2009-09-10-1173)
- 2009 Forskrift om at virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste (FOR-2009-02-11-162)

6.3 Forarbeider

- | | |
|------------------------|--|
| NOU 2004:5 | Arbeidslivslovutvalget |
| NOU 2001:4 | Helseopplysninger i arbeidslivet |
| NOU 2000:27 | Sykefravær og uførepensjonering |
| Prop. 89 L (2010-2011) | Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (Raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom.) |

Ot.prp.nr 6(2006-2007)	Lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (Tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)
Ot.prp.nr 49(2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
Ot.prp.nr 18(2002-2003)	Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og eltilsynsloven
Innst. 394 L(2010-2011)	Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (Raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom.)
Innst.O. nr. 29(2006-2007)	Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (Tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)

6.4 Dommer

6.4.1 Høyesterett

Rt 1952.1217	Personverndommen
Rt 1995.227	Eksem
Rt 1995.543	Intensjonsavtale i entrepriserforhold
Rt 2011.596	Hurtigrutedommen

6.4.2 Lagmannsretten

LG-2006-100708	Helse Bergen
RG-1993-665	

6.4.3 Tingretten

TOSLO-2010-204182 NSB

TOSLO-2009-1175

TBERG-2010-033846

6.5 Bøker

Arbeidsrett.no. Henning Jakhelln...[et al.]. 3. utg. Oslo, 2011.

Fougner, Jan m.fl. *Kollektiv arbeidsrett*. 1. utg. Oslo, 2004.

Grønmo, Sigmund. *Samfunnsvitenskapelige metoder*. 1.utg. Bergen, 2004.

Jacobsen, Dag Ingvar. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* 1. utg. Kristiansand, 2000.

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utg. Oslo, 2006.

Jakhelln, Henning. *Arbeidsretten*. I: Knophs oversikt over Norges rett. 13. utg. Oslo, 2009, s. [545]-580.

Johansen og Stueland. *Arbeidsmiljøloven: kommentarer og praksis*. 1. utg. Oslo, 2011.

Johannessen, Tufte og Christoffersen. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utg. Oslo, 2010.

Kvale, Steinar. *Det kvalitative forskningsintervju*. 1. utg. Oslo, 2002.

Mathiesen, Thomas. *Retten i samfunnet - en innføring i rettsosiologi*. 5.utg. Oslo, 2005.

Rettskildelære. Redigert av Jan E. Helgesen. 5. utg. Oslo, 2001.

Skarning, Nicolay. *Sykefravær nye arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse*. 1.utg. Oslo, 2011.

Thagaard, Tove. *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitativ metode*. 3. utg. Bergen, 2009.

6.6 Nettdokumenter

Sanksjoner mot arbeidsgivere fra 1. januar. Publisert 04. januar 2012. (Sisert 08. april 2012). Tilgang:

<http://www.nav.no/Arbeid/Oppf%C3%B8lging+av+sykmeldte/Sanksjoner+mot+arbeidsgivere+fra+1.+januar.298219.cms>

Skarning, Nicolay. *IA-avtalen som sovemedisin*. Publisert 19.mars 2011. Tilgang:

http://www.dagsavisen.no/nyemeninger/alle_meninger/cat1003/subcat1014/thread243225/#post_243225

Pressemelding fra Statistiska Centralbyrån. *Antalet sjukdagar ökade*. Publisert 6. Mars 2012. (Sisert 8. april 2012.) Tilgang:

http://www.scb.se/Pages/PressRelease_330136.aspx

Sykefraværstatistikk. Publisert 21. mars 2012. (Sisert 8. april 2012)

<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Sykefrav%C3%A6rsstatistikk>

<http://www.etikkom.no/no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>

7 Vedlegg

- I. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 1. Mars 2010-31.desember 2013
- II. Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen 24.februar 2010.
- III. Notat fra Oppfølgingsgruppen til Arbeidsliv- og pensjonspolitisk råd, behandlet i rådet 5. Mars 2012.
- IV. Sykemeldingsblanketten
- V. Mal for oppfølgingsplan
- VI. Rapport til NAV
- VII. Anbefalingsbrev fra NSD
- VIII. E-post til informantene
- IX. Intervjuguider

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv
1. mars 2010 – 31. desember 2013
(IA-avtalen)

24. februar 2010

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

1. mars 2010 – 31. desember 2013

IA-samarbeidet er et virkemiddel for å oppnå overordnede mål i sysselsettings-, arbeidsmiljø- og inkluderingspolitikken. Samarbeidet skal utfylle og forsterke andre generelle virkemidler av juridisk og/eller økonomisk karakter. Gjennom samarbeidet skal de ulike partene aktivt bidra til at den enkelte arbeidsplass kan delta i et forpliktende løft for å nå de felles målene.

Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement og systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten.

Avtale om å videreføre samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) inngås mellom Regjeringen ved arbeidsministeren og arbeidsgiverorganisasjonene ved NHO, KS, Spekter, HSH og staten som arbeidsgiver ved fornyings-, administrasjons- og kirkeministeren, og arbeidstakerorganisasjonene ved LO, Unio, YS og Akademikerne.

Denne avtalen erstatter Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fra 14. desember 2005 med tillegg av 6. juni 2006, 6. november 2006 og 15. mai 2007¹.

Avtalen må ses i sammenheng med den protokoll partene er blitt enige om samtidig med undertegning av denne avtalen, hvor den samlede innsatsen rettet mot å redusere sykefraværet og styrke inkluderingen er gjennomgått.

Mål for samarbeidet

IA-avtalens overordnede mål er:

- Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

De tre delmålene på nasjonalt nivå fra tidligere IA-avtaler videreføres. For å oppnå målene vektlegges i større grad enn i de tidligere avtalene det systematiske forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene. De tre delmålene er:

- Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

¹ Samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv har fungert gjennom to påfølgende avtaler i perioden 2001 – utgangen av 2009. Avtalepartene har i fellesskap gjennomført et omfattende evalueringsprosjekt av IA-avtalen for hele perioden 2001 – 2009, samt effekten av lovendringene i mars 2007 som følge av Sykefraværsutvalgets arbeid.

Avtalene i de enkelte virksomhetene skal ta utgangspunkt i virksomhetenes utfordringer og sette mål som støtter opp om de nasjonale målene, herunder målet om 20 prosent reduksjon i sykefraværet fra nivået i andre kvartal 2001.

Partene understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv.

Forpliktelser i trepartssamarbeidet

IA-innsatsen for å redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall skal forsterkes og målrettes gjennom sektorvis/bransjerettede/næringsvise satsinger på nasjonalt, regionalt og/eller fylkesnivå der utgangspunktet er sektorens/bransjens/næringens forutsetninger og utfordringer når det gjelder sykefravær og forebyggende HMS-arbeid, herunder:

- Å rette innsatsen mot områder med særlige utfordringer innenfor bransjer, sektorer, næringer og grupper gjennom å igangsette utviklingsprosjekter for å målrette og justere tiltak innenfor IA-arbeidet.
- Å bidra til at flest mulig virksomheter slutter seg til IA-avtalen, gjennom inngåelse av ny eller justering av eksisterende samarbeidsavtale.
- Å arbeide aktivt for at enkeltvirksomheter stiller opplærings- og arbeidstreningsplasser til rådighet for personer som ikke har et arbeidsforhold og personer som har redusert arbeids- og funksjonsevne.
- Å arbeide for et godt arbeidsmiljø med vekt på toleranse og mangfold.

Partene er enige i behovet for å få et bedre samlet grep om forståelsen for drivkreftene bak utviklingen i sykefraværet, utstøtingen og frafallet/manglende inkludering i arbeidslivet. Ikke minst er det viktig å få en bedre forståelse av en eventuell sammenheng mellom sykefravær, yrkesdeltagelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere.

Avtalepartene er enige om at arbeidsministeren sammen med lederne i organisasjonene en gang i året skal avholde en større nasjonal fagpolitisk konferanse, hvor også forskermiljøene trekkes inn og hvor tema baseres på utviklingen av målene for avtalen.

Avtalepartene er enige om at Arbeids- og velferdsetaten kan frata virksomheten status som IA-virksomhet ved manglende oppfølging av forpliktelsene iht. samarbeidsavtalen.

Arbeidsgiverne og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå

Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement, langsiktighet i tenkningen og systematisk samarbeid over lengre tid.

HMS/IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og at arbeidsgiver sørger for at linjeledelse, arbeidsledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet. Det må være bred medvirkning fra de ansatte med partsrepresentasjon i de utvalg virksomheten har i forbindelse med dette arbeidet.

Om samarbeidsavtalen i IA-virksomhetene

Alle virksomheter i Norge kan ta del i samarbeidet ved å tegne samarbeidsavtale med NAV arbeidslivssenter og virksomhetens tillitsvalgte. Å være en IA-virksomhet betyr at både arbeidsgiver og de ansatte forplikter seg til systematisk samarbeid for å oppnå mer

inkluderende arbeidsplasser. IA-virksomheter får til gjengjeld rettigheter som er forbeholdt disse virksomhetene:

Egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter

Kontaktpersonen skal i dialog med ledere og tillitsvalgte i virksomheten, aktivt støtte opp under virksomhetenes egen innsats for å utvikle mer inkluderende arbeidsplasser, herunder virksomhetenes arbeid for å forebygge sykefravær og overgang til trygdeytelser.

Kontaktpersonen skal også bidra til at relevante økonomiske virkemidler utløses og ta initiativ til gode felles tiltak og aktiviteter overfor de aktuelle etater og samarbeidsparter som kan bistå virksomhetene i dette arbeidet.

Tilretteleggingstilskudd fra NAV

Tilretteleggingstilskuddet kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver, eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for (forbeholdt IA-virksomheter).

Honorar til bedriftshelsetjenesten

IA-virksomheter kan helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller hvis sykmeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid (forbeholdt IA-virksomheter).

Bruk av egenmelding

Bruk av egenmelding i til sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode. Det innebærer at egenmelding for eksempel kan benyttes for 24 enkeltdager. Egenmelding kan ikke benyttes i mer enn åtte dager per sykefraværstilfelle.

I tillegg har Arbeids- og velferdsetaten en rekke virkemidler til rådighet til bruk i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. Arbeidslivssentrene skal bistå med informasjon om og formidling av disse generelle virkemidlene overfor IA-virksomheter, herunder gi IA-virksomhetene informasjon om Raskere tilbake-ordningen.

Å få tilgang til disse virkemidlene innebærer at:

- Partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning i IA-arbeidet.
- Som ledd i HMS-arbeidet forplikter virksomheten seg til å fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværsarbeidet.
- Virksomheten skal minst to ganger årlig ha møter med ledelsen og tillitsvalgte hvor IA-arbeidet er eneste tema på dagsorden.
- Virksomheten skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har et behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Dette forutsetter at staten sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.

Forpliktelser for partene i arbeidslivet

Arbeidslivets parter er enige om at de i fellesskap og hver for seg skal tilrettelegge for aktivitet som støtter opp under målene. Dette innebærer blant annet at partene vil:

- Utarbeide og bidra med informasjon til sine medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende IA-virksomheter og potensielle nye IA-virksomheter motiveres til innsats.

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjøtte sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen.
- Jobbe for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører IA-kurs.
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging.
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger.
- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet.
- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid.
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse.
- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper.

Aktiviteten skal rapporteres til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd hvert halvår.

Myndighetenes forpliktelser

Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen, verken for arbeidstakere eller for arbeidsgivere i avtaleperioden, med mindre partene er enige om dette.

Myndighetene ved Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet skal med utgangspunkt i sine roller og kompetanse bistå i det målrettede arbeidet. Myndighetene skal hvert halvår rapportere på egen innsats og aktiviteter til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. I rapporten skal det fremgå:

- Antall IA-virksomheter, inkludert sykefraværstatistikk.
- Status fra arbeidslivssentrene, deriblant kontaktpersoner for virksomhetene.
- Utvikling i omfang av yrkesrettet attføring.
- Utvikling og bruk av tiltaket ”Raskere tilbake”.
- Gjennomføring av dialogmøte 2.
- Oppfølging og utvikling av sykemeldingspraksis fra legene.
- Omfanget av tilsyn og reaksjoner rettet mot virksomheter og bransjer med høyt sykefravær.
- Tall på utviklingen i yrkesdeltagelse over 50 år.

Myndighetene stiller følgende særskilte virkemidler til disposisjon for partene i IA-arbeidet:

- NAV arbeidslivssenter skal videreutvikles og fortsatt være regjeringens virkemiddel overfor virksomheter med IA-avtale. Det utvikles en nasjonal koordineringsenhet for arbeidslivssentrene, som skal arbeide med utvikling av oppgaveporteføljen i arbeidslivssentrene, utveksle informasjon og spre effektiv praksis.
- IA-virksomhetene skal ha en fast kontaktperson i arbeidslivssentrene, som skal bistå virksomheten i å arbeide målrettet og resultatorientert med utvikling av mer inkluderende arbeidsplasser.
- Tilretteleggingstilskudd.
- Tilskudd til bedriftshelsetjenesten.

Det samlede nivå på de økonomiske virkemidlene i dagens IA-avtale videreføres. Arbeidsdepartementet vil drøfte omfang og innretning på ordninger som inngår i den IA-avtalen som nå utløper, og andre ordninger som er viktige for å nå de nasjonale delmålene i denne IA-avtalen, i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Organisering

Det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitiske råd under ledelse av arbeidsministeren har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Avtalepartene skal rapportere halvårlig på gjennomførte tiltak og strategier, og på aktiviteter og oppnådde resultater. Videre skal framtidige overordnede planer, nye utredningsbehov og evt. evalueringer drøftes.

Det etableres en oppfølgingsgruppe for IA-avtalen som en arbeidsgruppe under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd hvor hovedorganisasjonene og myndighetene, herunder Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet, er representert. Gruppens mandat skal være å utveksle og analysere viktig informasjon og rapporter om og fra IA-arbeidet og forberede drøftingene i Arbeids- og pensjonspolitisk råd.

Det etableres også en faggruppe mellom Arbeidsdepartementet og partene i arbeidslivet i tilknytning til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd som skal drøfte utviklingen i IA-målene, økonomiske og administrative konsekvenser av virkemiddelbruken på disse områdene og metodiske spørsmål i disse forbindelser. Herunder skal faggruppa vurdere konsekvenser for tolkningen av utviklingen av konjunktursvingninger, utviklingen i samlet sysselsetting og endringer i sammensetningen av sysselsettingen som endringer i andelen seniorer og andelen kvinner.

Varighet

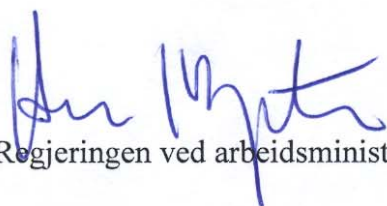
Avtalen inngås for perioden 1. mars 2010 til 31. desember 2013.

Oppfølging

Partene skal hvert halvår på bakgrunn av erfaringer og utviklingstrekk følge med på og vurdere oppnådde resultater i henhold til alle avtalens mål.

- Dersom resultatene av IA-arbeidet utvikler seg i feil retning, vil myndighetene ta initiativ til drøftinger med partene i avtalen om hvilke justeringer som er nødvendige.
- Dersom det åpenbart ikke er mulig å nå alle eller enkelte av de operative mål for avtaleperioden med de avtalte virkemidler, opphører avtalen, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oslo 24. februar 2010



Regjeringen ved arbeidsministeren



Næringslivets Hovedorganisasjon



HSH



Landsorganisasjonen i Norge



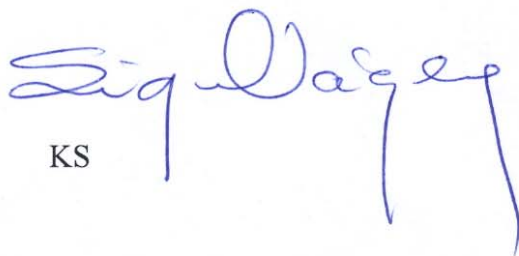
Unio



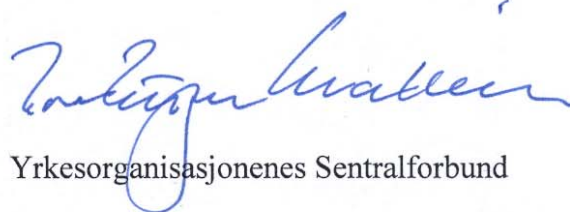
Arbeidsgiverforeningen Spekter



Akademikerne



KS



Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund



Staten som arbeidsgiver ved
Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Protokoll mellom partene i arbeidslivet og
myndighetene om felles innsats for å forebygge og
redusere sykefraværet og styrke inkluderingen

24. februar 2010

Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen

Et godt og inkluderende arbeidsliv er en bærebjelke i den norske velferdsstaten. Færre langtidssyke og uføre og større muligheter for personer med redusert funksjonsevne og seniorer til å få arbeid, er en nøkkel til høyere livskvalitet for den enkelte. Samtidig vil dette bidra til å sikre virksomheter både i privat og offentlig sektor arbeidskraft og til en forsvarlig utvikling i folketrygdens utgifter.

For noen vil det ikke være mulig å jobbe under sykdom. For andre kan hel eller delvis jobb være helsefremmende, og passivitet forlenge sykdom. Partene mener derfor det er et mål at flere skal få gradert sykmelding ved sykdom.

Myndighetene og partene i arbeidslivet er på denne bakgrunn enige om at det er behov for en økt felles innsats for å nå målene om å forebygge sykefravær, øke jobbnærværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Det er behov for å sikre at regelverk etterleves og at oppfølgingen fra alle aktører gjennomføres i tråd med det vi er enige om.

Målene i IA-avtalen videreføres

- Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Resultatet av de tre delmålene må ses i sammenheng. Måloppnåelse er avhengig av samspillet mellom alle aktører: arbeidstaker, arbeidsgiver, vernetjenesten, bedriftshelsetjenesten, tillitsvalgte, Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet, sykmeldere og helsetjenesten.

Vi er enige om at følgende tiltak bør gjennomføres:

Sykmelder

Det er behov for å legge større vekt på aktivitet, nærværarbeid og oppfølging for å begrense sykefraværet. Sykmelderne bør i samråd med den enkelte sykmeldte vektlegge arbeidsevne og aktivitet for i størst mulig grad ta i bruk gradert sykmelding. Aktivitet hos den enkelte arbeidstaker skal vektlegges.

- a) Det innledes et samarbeid mellom berørte myndigheter (Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsetaten), Legeforeningen, Norsk Fysioterapeutforbund og andre relevante fagmiljøer for å utarbeide forslag til faglig støtte/veiledning for sykmeldingsarbeidet knyttet til ulike diagnoser og plager/tilstander.
- b) For å understøtte oppfølgingen av nytt faglig beslutningsgrunnlag i sykmeldingsarbeidet, innføres et system for regelmessige tilbakemeldinger til sykmelder om egen sykmeldingspraksis, sammenlignet med andre.

- c) Det stilles krav om obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid for alle som skal sykmelde.

Tidlig innsats

”Stoppunktene” i sykefraværsløpet fremskyndes:

- Oppfølgingsplaner skal utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker senest etter fire uker.
- Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder når den er utarbeidet, senest etter fire uker.
- Dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver skal gjennomføres for alle sykmeldte (også graderte) senest innen 8 uker.
- Sykmelder skal delta i dialogmøte 1 i tråd med folketrygdlovens § 25-5 etter innkalling fra arbeidstaker eller arbeidsgiver. Sykmelder skal likevel ikke innkalles dersom arbeidstaker ikke ønsker det, og arbeidsgiver skal forespørre arbeidstaker før sykmelder innkalles til møtet. Sykmelders deltagelse vil gi et bedre grunnlag for vurderingen av behovet for og nytten av hel eller delvis sykmelding. Sykmelder vil også kunne bidra til en bedre dialog, hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element. Den sykmeldtes diagnose skal ikke diskuteres i dialogmøtet. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan tillitsvalgt/verneombud være med i møtet.
- Der bedriftshelsetjeneste er tilknyttet virksomheten, skal de delta i dialogmøte på arbeidsplassen.
- Dialogmøte 2 i regi av Arbeids- og velferdsetaten skal gjennomføres senest innen 26 uker. Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan ta initiativ til dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt.
- For å unngå passive sykefraværsløp skal bedriftsintern attføring og arbeidsrettede tiltak iverksettes tidligere i sykefraværsløpet og være obligatorisk tema på dialogmøte 2. Arbeidsrettede tiltak kan i denne sammenheng også omfatte kompetansetiltak.
- Det kan avholdes et dialogmøte 3 ved utløpet av sykepengeperioden.
- Ordningen med aktiv sykmelding avvikles.

Tilrettelegging, medvirkning og tilknytning

For å understøtte et økt krav om nærvær og aktivitet, spesielt ved økt bruk av graderte sykmeldinger, understrekes av at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet for den enkelte sykmeldte og at arbeidstaker må bidra gjennom medvirkning og oppfølging av aktivitetsplikten. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt iht. arbeidsmiljøloven er i dag vidtgående. Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne få beholde eller få et passende arbeid. Plikten til tilrettelegging gjelder uavhengig av om tilretteleggingsbehovet har sammenheng med arbeidet eller ikke, og uansett om den reduserte arbeidsevnen er midlertidig eller av mer varig karakter. Tilrettelegging og oppfølging forutsetter at arbeidstaker følger opp sin medvirkningsplikt iht. arbeidsmiljøloven og aktivitetsplikt iht folketrygdloven. Et viktig formål med disse kravene er å få sykmeldte arbeidstakere tilbake i jobb og å hindre frafall og varig utstøting fra arbeidslivet. Viser det seg at arbeidsevnen er varig nedsatt gjelder en ytterligere tilretteleggingsplikt i arbeidsmiljølovens § 4-6 og diskriminerings- og tilgjengelighetslovens § 12. Partene er enige om at det er et betydelig potensial for bedre tilrettelegging i en god del virksomheter.

Partene i arbeidslivet er enige om at arbeidsgiver og arbeidstaker også bør legge til rette for tilknytningsaktiviteter for å opprettholde god kontakt ved arbeidstakers langtidsfravær. Eventuelt kan også arbeidsmuligheter i annen virksomhet anvendes når arbeidsgiver og arbeidstaker ikke finner grunnlag for tilrettelegging i egen virksomhet (for eksempel IA-plasser).

Hovedorganisasjonene vil i fellesskap ta ansvar for utarbeiding og aktiv bruk av et verktøy for hjelp for virksomhetene i tilretteleggingsarbeidet.

Sanksjoner

Reglene om sanksjoner overfor alle aktører ved brudd på regelverket skal gjennomgås og styrkes som virkemiddel i det helhetlige sykefraværsarbeidet.

Ny modell for arbeidsgivers medfinansiering av sykkelønnsordningen

Ekspertgruppa som vurderte tiltak for redusert sykefravær, foreslo en endring i arbeidsgivernes medfinansiering, jf. rapport av 1. februar 2010. Partene er enige om at en endring i medfinansieringen i tråd med ekspertgruppas prinsipper vil kunne bidra til en styrking av arbeidsgivers oppfølging av og tilrettelegging for langtidssykmeldte og medvirke til at hovedregelen blir gradert sykmelding. Partene er enige om at en endring i tråd med ekspertgruppas forslag må skje på en slik måte at virksomheter og ansatte er sikre på at de får god oppfølging. I den forbindelse vil også skjermingsordninger bli vurdert. Partene vil komme tilbake til dette i løpet av inneværende år. Dagens ordning videreføres med mindre partene er enige om noe annet i avtaleperioden, jf. IA-avtalen av 24. februar 2010.

Andre tiltak

Partene forventer at forebyggende arbeid og sykefraværs- og tilretteleggingsarbeid skal ha et større fokus i HMS-opplæringen for øverste leder, vernetjenesten, linjeledelsen og tillitsvalgte enn det har i dag.

Det skal samarbeides om utvikling og gjennomføring av regjeringens sysselsettingsstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne. Det vises videre til regjeringens handlingsplan inngått med hovedorganisasjonene for felles tiltak for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering.

Det er enighet om å fortsette den seniorpolitiske innsatsen de senere årene, slik at flere seniorer motiveres til å stå lenger i arbeid. Pensjonsreformen gjennomføres i tråd med pensjonsforlikene i Stortinget. Det vises for øvrig til arbeidet for seniorpolitikken som gjennomføres i regi av Senter for seniorpolitikk.

Det er i dag undertegnet en ny IA-avtale, med større vekt på det konkrete virksomhetsnære arbeidet med forebygging og tilrettelegging. Virkemiddelbruken i IA-avtalen er forenklet og tydeliggjort i tråd med at avtalen regulerer IA-virksomhetenes rammebetingelser. Myndighetene og partene er opptatt av å følge nøyer utviklingen i delmålene under IA-avtalen og virkemiddelbruken. Det er derfor enighet om at utviklingen skal drøftes i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd en gang hvert halvår.

Myndighetene vil fortløpende vurdere om det er hensiktsmessig å gjennomføre ulike typer forsøk for å undersøke effekten av nye tiltak som kan bidra til bedret oppnåelse av de tre

delmålene i IA-avtalen. Myndighetene vil også fortsatt stille midler til disposisjon for forsøksvirksomhet i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Det er behov for å forsterke og sikre at dagens regelverk etterleves og at oppfølgingen er i tråd med de krav som er satt. Partene er enige om at det før utløpet av 2013 skal gjennomføres en evaluering av måloppnåelsen og av om tiltakene i protokollen og IA-avtalene iverksatt og gjennomført på en tilfredsstillende måte.

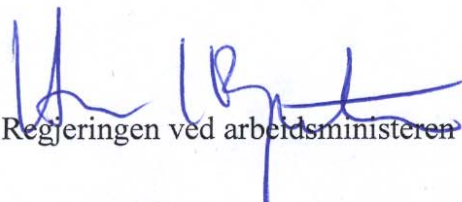
Partene er enige om behovet for å få bedre forståelse for drivkreftene bak utviklingen i sykefraværet, utstøtingen og frafallet/manglende inkludering i arbeidslivet. Bl.a. er det viktig å få en bedre forståelse for eventuelle sammenhenger mellom sykefravær, yrkesdeltagelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere.

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd vil drøfte et mulig samarbeid om å etablere et senter for arbeidsnærvær og inkludering. Senteret kan bl.a. utvikle analyser og innhente erfaringer, spre informasjon og gjennomføre kampanjer mv.

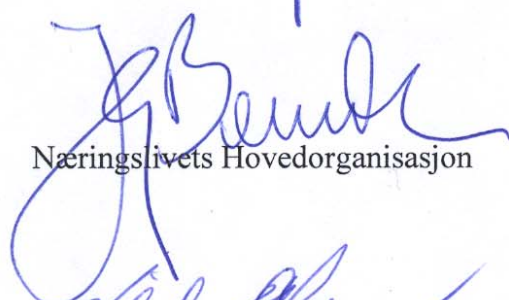
Fremdrift

- Hovedorganisasjonenes samarbeid med å utarbeide et felles verktøy for tilretteleggingsarbeidet i virksomhetene etableres umiddelbart med sikte på ferdigstilling innen 1. januar 2011.
- Et opplegg for obligatorisk opplæring for sykmelder og system for systematisk tilbakemelding til den enkelte lege om legens sykmeldingspraksis skal utarbeides frem til 1. januar 2011, for deretter å bli implementert.
- Det igangsettes et regelverksarbeid for endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven i tråd med herværende protokoll, herunder flytting av stoppunkter, avvikling av aktiv sykmelding, legens deltagelse i dialogmøter, obligatorisk opplæring for sykmeldere med sikte på at endringene i hovedsak kan iverksettes 1. juli 2011.
- Samarbeidet mellom berørte fagmiljøer om å utvikle faglig støtte/veiledere for sykmelder etableres umiddelbart. Forslagene som legges frem må sendes på en bred høring. Det tas sikte på at de første faglige veiledere kan tas i bruk ca. 1. juli 2011.


Oslo 24. februar 2010



Regjeringen ved arbeidsministeren



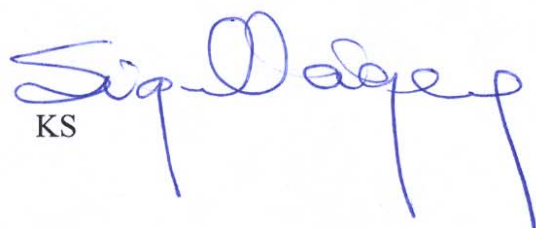
Næringslivets Hovedorganisasjon



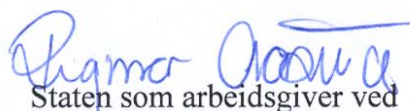
HSH



Arbeidsgiverforeningen Spekter



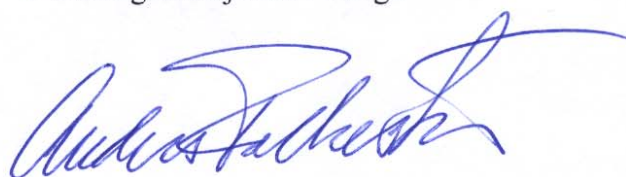
KS




Staten som arbeidsgiver ved
Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet



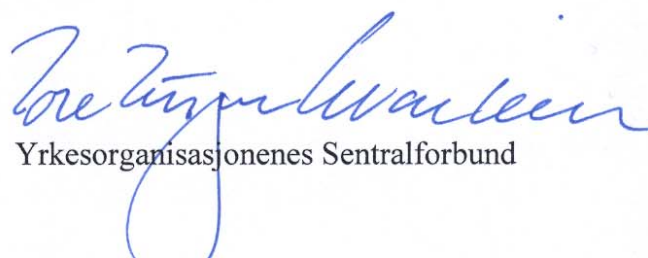
Landsorganisasjonen i Norge



Unio



Akademikerne



Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Notat fra Oppfølgingsgruppa til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, behandlet i rådet 5. mars 2012.

Det er enighet mellom regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet om at sykefraværet i Norge er for høyt. Fravær fra arbeidslivet på grunn av sykdom innebærer store kostnader for virksomhetene og samfunnet, samtidig som det kan ha sosiale og økonomiske konsekvenser for de individene som gjennom et langvarig sykefravær faller helt ut av arbeidslivet. Regjeringen og partene i arbeidslivet ble derfor i februar 2010 enige om en ny IA-avtale og en rekke andre virkemidler som skal bidra til tidligere og bedre oppfølging av sykmeldte og gjennom dette redusert sykefravær. Det er enighet om at målsettingen er å skape en bedre oppfølgingskultur i virksomhetene, der det løpende samarbeidet om forebygging og tilrettelegging blir en naturlig del av virksomhetens drift. De konkrete stoppunktene som oppfølgingsplaner, dialogmøter inngår som milepæler i dette arbeidet. Rapportering om gjennomført oppfølging og innsending av oppfølgingsplan inngår også i arbeidet for å skape en bedre oppfølgingskultur.

Nye regler om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere trådte i kraft 1. juli 2011. Endringene bygger på en felles forståelse mellom arbeidslivsmyndighetene og hovedorganisasjonene av at arbeidsplassen er den viktigste arena for å forebygge sykefravær, og at kontakt mellom arbeidsgiver og den sykmeldte arbeidstakeren som hovedregel vil virke positivt med tanke på å få arbeidstakeren tilbake i arbeid. Regelendringene skal føre til tidligere og tettere oppfølging av sykmeldte arbeidstakere fra arbeidsgiver, lege/sykmelder og NAV.

I forbindelse med innføringen av de nye reglene har det blitt pekt på enkelte praktiske utfordringer. I Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd 13. desember 2011 identifiserte arbeidslivsmyndighetene og hovedorganisasjonene i samarbeid noen punkter for videre utredning og oppfølging. Arbeidslivsmyndighetene og hovedorganisasjonene jobber kontinuerlig med disse problemstillingene og vurderer løpende behov for justeringer og presiseringer. Under følger en gjennomgang av hvordan disse punktene er blitt fulgt opp.

Utarbeiding og innsending av oppfølgingsplan og rapporteringsskjema

Innhold i oppfølgingsplanen

Bakgrunn: I protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen av 24. februar 2010 var det enighet om at oppfølgingsplaner skal utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker senest innen fire uker, og at oppfølgingsplanen skal sendes lege/sykmelder. Oppfølgingsplanen er en viktig del av virksomhetens interne oppfølgingsarbeid, og gir også et bedre grunnlag når sykmelder skal vurdere videre sykemelding, evt. muligheter for gradert sykmelding i det videre løpet. Arbeidsgiverorganisasjonene har anført at det kan være uklart hva oppfølgingsplanen skal inneholde.

Oppfølging: Det er vurdert om det er behov for ytterligere presiseringer av hva oppfølgingsplanen skal inneholde. En gjennomgang av hva loven sier om dette ligger i vedlegg til dette dokumentet. De viktigste punktene i gjennomgangen oppsummeres under.

- Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig.
- Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker.
- Oppfølgingsplanen skal inneholde
 - o en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
 - o aktuell tilrettelegging og tiltak i arbeidsgivers regi
 - o eventuelt behov for ekstern bistand
 - o plan for videre oppfølging

Arbeidslivsmyndighetene har laget en mal for oppfølgingsplan som kan lastes ned fra Arbeidstilsynets og Arbeids- og velferdsetatens hjemmesider. Arbeidslivsmyndighetene og hovedorganisasjonene har informert om hvordan arbeidsgiver og arbeidstakere skal samarbeide ved utarbeiding av oppfølgingsplanen, og om hva oppfølgingsplanen bør inneholde. Dette er blant annet omtalt i brosjyren "Tidligere oppfølging av sykmeldte" og i veilederen "Forebygging og oppfølging – To sider av samme sak".

Konklusjon: Det er utarbeidet god og tilstrekkelig informasjon om hva oppfølgingsplanen skal inneholde. Se for øvrig pkt. om informasjon under.

Elektronisk innsending av rapportering fra arbeidsgiver til NAV og til sykmelder

Bakgrunn: Etter folketrygdloven § 25-2 tredje ledd skal arbeidsgiver senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i ni uker, gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte etter arbeidsmiljøloven er overholdt. Det skal også gis opplysninger om sykmelder er innkalt til og har deltatt i dialogmøtet. Arbeidsgiver skal til samme tid sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten.

Det er fra 1. juli 2011 lagt til rette for elektronisk innsending av rapporteringsskjema og oppfølgingsplanen til NAV via Altinn. Bare om lag 20 prosent av all rapportering fra arbeidsgivere (ved 9 uker) sendes inn elektronisk. Sykmeldere ønsker at oppfølgingsplan kan sendes elektronisk til dem via NAV. En del virksomheter har gitt uttrykk for at elektronisk innrapportering via Altinn er tungvint. Fullmakt til innrapportering må delegeres til enkeltpersoner og det kreves mange "klikk" for å sende inn rapporten.

Oppfølging: NAV har utarbeidet instruksjonsvideoer som viser hvordan arbeidsgiver kan rapportere elektronisk via Altinn. Elektronisk innsending gir arbeidsgiverne oversikt over hva som er sendt inn og kvittering på at det er mottatt.

Det viktigste tiltaket for å øke elektronisk innsending, er å etablere en løsning der innsending av rapporteringsskjema og oppfølgingsplanen til NAV skal kunne foregå via HR-systemene i virksomhetene. Dette vil forenkle elektronisk innsending for større virksomheter, som har opplevd utfordringer knyttet til rapportering via Altinn. NAV samarbeider aktivt med HR-leverandørene i utviklingsarbeidet, for å legge til rette for en raskest mulig utbredelse. Elektronisk løsning for HR-systemer vil etter planen være tilgjengelig fra NAV og Altinn i løpet av sommeren 2012. Fra samme tidspunkt vil flere store HR-leverandører tilby løsningen til arbeidsgiverne. Utbredelsen er avhengig av når leverandørene implementerer dette i sine systemer.

NAV samarbeider aktivt med leverandørene av elektronisk pasientjournal for å legge til rette for at oppfølgingsplanen kan sendes sykmelder i elektronisk form. Mulighetene for å få dette til raskest mulig er blant annet knyttet til at arbeidsgivere benytter standard/ mal for elektronisk oppfølgingsplan.

Det har vært gjennomført et samarbeid mellom NAV/Arbeidstilsynet og hovedorganisasjonene inkludert Legeforeningen om forslag til mal for oppfølgingsplan og tilrettelegging for elektronisk innmelding av oppfølgingsplanen. Arbeidet med standard/mal for elektronisk oppfølgingsplan er ferdigstilt og det arbeides nå med faglige hjelpetekster til elektronisk oppfølgingsplan. Arbeidet forventes fullført i begynnelsen av mars 2012.

Konklusjon: Det arbeides for å gjøre elektronisk innrapportering via HR-systemer tilgjengelig i løpet av sommeren 2012. Samtidig arbeides det med sikte på at det skal bli mulig å koble opplysninger fra elektroniske oppfølgingsplaner til sykmeldernes elektronisk pasientjournalssystemer.

Oppfølgingsplaner og rapportering fra arbeidsgiver sendes i papirversjon til

NAV

Bakgrunn: Mange arbeidsgivere skriver oppfølgingsplanen for hånd i forbindelse med dialog med den sykmeldte og sender denne til sykmelder og til NAV. Det er et mål at virksomhetene skal benytte den felles mal som er under utarbeiding når oppfølgingsplanen skal fylles ut. Det er også enighet om at oppfølgingsplanen i tillegg til å være et internt verktøy i oppfølgingsarbeidet, skal være en kommunikasjonskanal mot lege/sykmelder og NAV. Det er derfor viktig at planen skrives og formidles i en lesbar og forståelig form.

En del virksomheter opplever det som tungvint og byråkratisk at det ved innsending av papirversjon av rapporteringsskjema og oppfølgingsplan må sendes inn en forside for hvert rapporteringsskjema og hver oppfølgingsplan.

Oppfølging: Arbeids- og velferdsdirektoratet har vurdert om det som et alternativ til forsider kan legges en strekkode direkte på oppfølgingsplan og rapporteringsskjema. Av tekniske grunner er dette ikke mulig, og ordningen med egne forsider må derfor videreføres når skjemaene sendes inn på papir.

Virksomheter som velger å sende oppfølgingsplaner og rapportering til NAV i papirversjon må derfor gå inn på nav.no for å printe ut egen forside. Forsiden ligger tilgjengelig for nedlasting og utskrift på nav.no,

og det er laget instruksjonsvideoer på nav.no som viser hvordan man går frem. Her er det også informert om hvorfor det er nødvendig med forsider.

Alle IA-virksomheter vil kunne få hjelp fra sine kontaktpersoner ved arbeidslivssentrene i forbindelse med virksomhetenes plikter til med innsending av oppfølgingsplan og rapporteringsskjema.

Konklusjon: Myndighetene og partene arbeider løpende for å forenkle systemene for rapportering og innsending i sykefraværarbeidet. Ved innsending av papirversjon av rapporteringsskjema og oppfølgingsplan må det fortsatt sendes inn en forside for hvert rapporteringsskjema og hver oppfølgingsplan. Elektronisk innsending vil forenkle arbeidet for virksomhetene og bedre kommunikasjonen mot NAV og sykmelderne. Myndighetene og hovedorganisasjonene har ansvar for å få flest mulig av virksomhetene til å bruke elektronisk rapportering, og til å gi virksomhetene god bistand og informasjon om hvordan rapporteringsarbeidet kan gjøres på en mest mulig effektiv og enkel måte.

Gjennomføring av dialogmøte

Det er uklart i hvilke tilfeller det er "åpenbart unødvendig" å avholde

dialogmøte 1

Bakgrunn: Det er enighet om at målsettingen er å skape en bedre oppfølgingskultur i virksomhetene, der det løpende samarbeidet om forebygging og tilrettelegging blir en naturlig del av virksomhetens drift. Det er nedfelt i protokollen til IA-avtalen og i arbeidsmiljøloven at det skal gjennomføres dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver for alle sykmeldte (også graderte). Det er enighet om at gjennomføring av dialogmøte er et viktig "stoppunkt" i sykefraværsløpet. Hensikten er å unngå passive sykefraværsløp og langvarige fravær fra arbeid.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd skal arbeidsgiver innkalle arbeidstaker til dialogmøte senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er "åpenbart unødvendig". Formålet med møtet er å sørge for bedre samhandling mellom berørte aktører og bidra til tilrettelegging og andre tiltak i virksomhetene slik at arbeidstaker kan komme raskere tilbake i arbeid.

Det er enighet om at alle som blir syke skal følges opp/kontaktes, men i noen tilfeller kan det være åpenbart unødvendig å gjennomføre dialogmøte. En del virksomheter har gitt uttrykk for at det er uklart i hvilke tilfeller det anses som åpenbart unødvendig å avholde dialogmøtet.

Oppfølging: Det er vurdert om det er mulig innenfor dagens regelverk å presisere nærmere i hvilke tilfeller det er åpenbart unødvendig å avholde dialogmøte i regi av arbeidsgiver. En grundig juridisk gjennomgang ligger i vedlegget til dette dokumentet. De viktigste punktene i gjennomgangen oppsummeres under.

- Plikten til å avholde dialogmøtet skal overholdes uavhengig av om det foregår annen oppfølging og dialog på arbeidsplassen.

- Arbeidsgiver må tidligst mulig og senest i forbindelse med utarbeidelsen av oppfølgingsplanen innen fire uker etablere en kontakt med den sykmeldte for å bringe på det rene om det dreier seg om et tilfelle som kan falle inn under unntaket.
- Dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller ev. sykmelder mener det er behov for dialogmøte, vil det neppe kunne anses som åpenbart unødvendig å avholde dette.
- Eksempler på tilfeller hvor møtet kan være åpenbart unødvendig er:
 - o Tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeidet.
 - o Tilfeller der det er åpenbart at arbeidstaker innen kort tid uansett vil vende tilbake til full jobb uten tilretteleggingstiltak.
 - o Tilfeller der det allerede er iverksatt tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er åpenbart at arbeidstaker uansett innen kort tid vil komme tilbake til full jobb.
 - o Alvorlige sykdomstilstander hvor årsaken til sykmeldingen er av en slik art at møtet ikke kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte. (Det forutsettes i slike tilfeller at møtet hvis mulig avholdes på et senere tidspunkt.).

Konklusjon: Disse presiseringene av når det kan anses som "åpenbart unødvendig" å gjennomføre dialogmøte skal gjøres kjent for aktørene i sykefraværsoppfølgingen. Se punktet om informasjon under.

Det er uklart i hvilke tilfeller lege eller annen sykmeldende behandler skal delta i dialogmøtene

Bakgrunn: Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd, som bygger på enigheten i protokollen til IA-avtalen, skal sykmelder delta i dialogmøtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Hensikten med å innkalle sykmelder er å gi sykmelder et bedre grunnlag for vurderingen av behovet for og nytten av hel eller delvis sykmelding. Sykmelder vil også kunne bidra til en bedre dialog, hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element.

En del virksomheter har oppfattet at det stilles krav om at lege/sykmelder skal delta i alle dialogmøter, og dette anses som lite hensiktsmessig.

Oppfølging: Det er vurdert om det er behov for å presisere i hvilke tilfeller sykmelder skal inviteres til dialogmøtet. En juridisk gjennomgang ligger i vedlegget til dette dokumentet. De viktigste punktene i gjennomgangen oppsummeres under.

- Sykmelder skal delta i dialogmøte 1 med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig.
- Om det er hensiktsmessig å innkalle sykmelder, må avgjøres av arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap.
- Arbeidstaker kan motsette seg sykmelders deltakelse.
- Sykmelder skal delta i dialogmøtene dersom vedkommende blir invitert.

Konklusjon: Det er ikke krav at sykmelder skal delta i alle dialogmøter. Presiseringene ovenfor om når lege eller annen sykmeldende behandler skal delta i dialogmøtene skal gjøres kjent for aktørene i sykefraværsoppfølgingen. Det er også viktig at arbeidsgivere er kjent med at de skal etablere en kontakt med den sykmeldte arbeidstakeren for å bringe på det rene om denne motsetter seg eller ikke anser det hensiktsmessig med sykmelders deltakelse, før sykmelder inviteres. Se punkt nedenfor om informasjon.

Det er utfordringer knyttet til å avtale tidspunkt og sted for avholdelse av dialogmøte 1 og 2, samt uklarhet rundt at/når det kan legges til rette for en fleksibel deltakelse fra legens side, for eksempel per telefon

Bakgrunn: Arbeidsgiverorganisasjonene og Legeforeningen har gitt uttrykk for at det er utfordringer knyttet til å avtale tidspunkt og sted for avholdelse av dialogmøte, samt uklarhet rundt at/når det kan legges til rette for en fleksibel deltagelse fra legens side.

Oppfølging: Det har blitt vurdert hvordan det kan legges til rette for å løse praktiske utfordringer knyttet til å avtale/ innkalle til dialogmøtet. En gjennomgang av problemstillingen ligger i vedlegget til dette dokumentet. De viktigste punktene i gjennomgangen oppsummeres under.

- Det er ingen lovbestemte krav til møtetidspunkt, -sted og -form for avholdelse av dialogmøte 1.
- Det skal legges opp til fleksibilitet når det gjelder hvor dialogmøtene kan holdes, om det gjøres over telefon, videomøter mv.
- Arbeidsgiver skal ta kontakt med lege/sykmelder så snart det er mulig, slik at møtetidspunkt, -sted og -form kan avtales.

Når det gjelder avtale/innkalling til dialogmøte 2, vil Arbeids- og velferdsetaten forbedre informasjonen om dialogmøte 2 som gis i brev/invitasjon til sykmelder. Brevet skal inneholde informasjon om fleksibilitet knyttet til hvor møtene kan holdes og deltakelse per telefon, videokonferanse, samt kontaklinformasjon til saksbehandler hos NAV.

Konklusjon: Alle aktører i sykefraværsoppfølgingen må gjøres kjent med at det skal legges opp til fleksibilitet i gjennomføringen av dialogmøter. Se punkt nedenfor om informasjon.

Arbeidsgiver oppfordres til å aktivt benytte sykmeldingsblankettens del C for å informere legen eller annen sykmeldende behandler om muligheter og begrensninger for tilrettelegging på arbeidsplassen. I tillegg foreslås at sykmelder oppfordres til å benytte sykemeldingsblanketten til å formidle informasjon fra sykmelder til arbeidsgiver om hvordan sykmelder eventuelt har organisert dagene/uken i forhold til pasientbehandling, administrativ tid/møtetid og andre forpliktelser. På denne måten kan sykmelder på en systematisert/ standardisert måte bidra til at det er lettere å finne et tidspunkt for møtet. Felt 5 kan benyttes til dette. Sykmeldere/legekontor oppfordres til å informere om hvordan de har lagt til rette for en praktisk og fleksibel kommunikasjon med virksomhetene i forbindelse med deltagelse fra sykmelder i dialogmøtene.

Det er uklart hva som er bedriftshelsetjenestens rolle og ansvar i forbindelse med dialogmøtene

Bakgrunn: Det er nedfelt i arbeidsmiljøloven og i protokollen til IA-avtalen at i virksomheter med bedriftshelsetjeneste tilknyttet virksomheten, skal de delta i dialogmøte på arbeidsplassen. Hensikten er at de skal bidra med viktig informasjon om forholdene på arbeidsplassen og muligheter for tilrettelegging.

Arbeidsgiverorganisasjonene har gitt uttrykk for uklarhet rundt bedriftshelsetjenestens rolle og ansvar i dialogmøtene. Det er særlig vist til at det er uklart hvilke krav arbeidsgiver kan stille til sin bedriftshelsetjeneste.

Arbeidsgiverorganisasjonene har informert om at mange virksomheter har opplevd at bedriftshelsetjenesten krever å delta i dialogmøtene, men at deltakelse fra bedriftshelsetjenesten i liten grad bidrar til oppfølgingsarbeidet, samt at bedriftshelsetjenesten ofte sender personer med feil/manglende kompetanse til dialogmøtene.

Oppfølging: Det er vurdert om det er behov for å tydeliggjøre bedriftshelsetjenestens rolle og ansvar i forbindelse med dialogmøtet. En juridisk gjennomgang ligger i vedlegget til dette dokumentet. De viktigste punktene i gjennomgangen oppsummeres under.

Konklusjon :

- Det tilrettelegges for informasjon som synliggjør hva virksomhetene skal/kan bruke bedriftshelsetjenesten til, blant annet hvordan bedriftshelsetjenesten skal/kan bidra i møtene.
- Som for sykmelders deltakelse i dialogmøter, skal det også for bedriftshelsetjenesten legges til rette for fleksibel deltakelse. De kan for eksempel delta i møtet per telefon eller videokonferanse.
- Virksomhetene bør stille bedre krav til sin bedriftshelsetjeneste om hvilke oppgaver de har plikt til/ønsker å bruke bedriftshelsetjenesten til. Arbeidsgiverorganisasjonene, samt Arbeidstilsynet, vil ha en viktig rolle i arbeidet med å øke bestillerkompetansen ute i virksomhetene.
- Arbeidstilsynet tar opp riktig bruk av bedriftshelsetjenesten i alle tilsyn i virksomheter som har plikt til å ha bedriftshelsetjeneste.

Generelt om utarbeiding og spredning av informasjon

Gjennomgå og vurdere informasjonsstiltak og materiale som foreligger

Bakgrunn : Foreliggende informasjonsmaterieell skal gjennomgåes som grunnlag for en vurdering av om innkjøringsproblemene kan skyldes at det var utarbeidet for lite/dårlig informasjonsmaterieell og/eller om det var gjort for lite for å få informasjon om de nye sykmeldingsreglene ut til relevante mottakere. Denne gjennomgang har vært avgrenset til den informasjon som er offentlig tilgjengelig på web-sider til arbeidslivsmyndighetene, hovedorganisasjonene og Legeforeningen.

Oppfølging : Myndighetene og hovedorganisasjonene har hver for seg gått gjennom foreliggende informasjonsmateriale knyttet til de nye sykmeldingsreglene. Fra myndighetshold ble det, i samarbeid med hovedorganisasjonene, i forkant av 1. juli utarbeidet en bred katalog med informasjon rettet mot de ulike aktørene. Informasjonen er gjort tilgjengelig elektronisk på hjemmesidene og i trykte eksemplarer gjennom etatene. Lovendringene ble også kunngjort i dagspressen. Høsten 2011 lanserte etatene informasjonskampanjen "Jobb for helsa" som spesifikk dreier seg om gradert sykmelding og nye regler for oppfølging av sykmeldte. Kampanjens hjemmesider har mye god informasjon om de ulike aktørenes roller i sykefraværsoppfølgingsarbeidet.

Hovedorganisasjonene publiserte bl.a. nyhetssaker om regelendringene på sine hjemmesider i forkant av 1. juli, i mange tilfeller med lenker videre til myndighetenes sider. Denne informasjonen er som hovedregel ikke lenger synlig på organisasjonenes forsider.

Konklusjon : Myndighetene og hovedorganisasjonene skal i samarbeid sørge for at de presiseringer og suppleringer som er foretatt i dette oppfølgingsarbeidet blir tilstrekkelig kjent blant aktørene i sykefraværsarbeidet.

Myndighetene skal jobbe for at hjemmesidene til "Jobb for helsa" videreføres som informasjonstiltak om rollene i sykefraværsarbeidet også etter kampanjens slutt. Myndighetene vil også legge til rette for at arbeidsgivere ved varsel om sanksjoner fra NAV også får god informasjon om sine plikter etter de nye reglene

Det er videre viktig at informasjon om de nye reglene for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere er lett tilgjengelig, både elektronisk og via papir. Konkret foreslås det at det på alle avtalepartenes forsider skal være tekst som peker videre til mer informasjon om reglene for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

Vedlegg til konklusjonsnotat om oppfølging av nye regler om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere

Utarbeiding og innsending av oppfølgingsplan og rapporteringsskjema

Innhold i oppfølgingsplanen

I protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen av 24. februar 2010 var det enighet om at oppfølgingsplaner skal utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker senest etter fire uker, og oppfølgingsplanen skal sendes lege/sykmelder.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd skal arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra

myndighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker, og til Arbeids- og velferdsetaten etter bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje og fjerde ledd.

I forarbeidene er det gitt noen retningslinjer for hva oppfølgingsplanen skal inneholde. *“Kravet om å utarbeide oppfølgingsplan forplikter arbeidstaker og arbeidsgiver til å etablere en dialog og et samarbeid om behovet for tilrettelegging og andre aktuelle tiltak som kan bidra til å få arbeidstaker tilbake i jobb. Målsettingen med planen er å fremme en konstruktiv prosess med god kommunikasjon og åpenhet mellom partene i spørsmål om tilbakeføring til arbeid i forbindelse med sykefravær. I denne sammenheng er det viktig at arbeidstaker og arbeidsgiver så tidlig som mulig snakker sammen for å finne løsninger som hindrer at sykefraværet blir lengre enn nødvendig.... At planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært borte fra arbeidet i fire uker, innebærer ikke at den er endelig. Arbeidet med oppfølgingsplanen skal være en dynamisk prosess hvor tiltakene endres og revideres på bakgrunn av den enkeltes framgang eller tilbakefall i forhold til helsetilstand og arbeidsevne, samt gjennomføring av tilretteleggingstiltak i virksomheten. Skal planen fungere som et hensiktsmessig verktøy, må den justeres løpende og som et minimum i forbindelse med dialogmøtene. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har ansvar for å delta i arbeidet med å oppdatere planen.”* (Prop. 89 L (2010-2011)). Krav om utarbeidelse av oppfølgingsplan kom inn i arbeidsmiljøloven i 2003. Det nye er at planen nå skal utarbeides senest innen 4 uker.

Oppfølgingsplanen skal inneholde

- en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
- aktuell tilrettelegging og tiltak i arbeidsgivers regi
- eventuelt behov for ekstern bistand
- plan for videre oppfølging

Arbeidslivsmyndighetene har laget en mal for oppfølgingsplan som kan lastes ned fra Arbeidstilsynets og Arbeids- og velferdsetatens hjemmesider.

Arbeidslivsmyndighetene og partene i arbeidslivet har informert om hvordan arbeidsgiver og arbeidstakere skal samarbeide ved utarbeiding av oppfølgingsplanen, og om hva oppfølgingsplanen bør inneholde. Dette er blant annet omtalt i brosjyren “Tidligere oppfølging av sykmeldte” og i veilederen “Forebygging og oppfølging – To sider av samme sak”.

Det har vært gjennomført et samarbeid mellom NAV/Arbeidstilsynet og partene, inkludert Legeforeningen, om forslag til mal for oppfølgingsplan og tilrettelegging for elektronisk innmelding av oppfølgingsplanen. Arbeidet med standard/mal for elektronisk oppfølgingsplan er ferdigstilt og det arbeides nå med faglige hjelpetekster til elektronisk oppfølgingsplan. Arbeidet forventes fullført i begynnelsen av mars 2012.

Oppsummering:

- Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig.
- Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker.
- Oppfølgingsplanen skal inneholde
 - o en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne
 - o aktuell tilrettelegging og tiltak i arbeidsgivers regi
 - o eventuelt behov for ekstern bistand
 - o plan for videre oppfølging

Elektronisk innsending av rapportering fra arbeidsgiver til NAV og til sykmelder

Etter folketrygdloven § 25-2 tredje ledd skal arbeidsgiver senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i ni uker, gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte etter arbeidsmiljøloven er overholdt. Det skal også gis opplysninger om sykmelder er innkalt til og har deltatt i dialogmøtet. Arbeidsgiver skal til samme tid sende oppfølgingsplanen til Arbeids- og velferdsetaten.

Det er fra 1. juli 2011 lagt til rette for elektronisk innsending av oppfølgingsplanen til NAV. Dette er ressursbesparende for etaten, men store virksomheter har opplevd utfordringer knyttet til å rapporterte via Altinn. NAV har utarbeidet instruksjonsvideoer som viser hvordan arbeidsgiver kan rapportere elektronisk via Altinn. Elektronisk innsending gir arbeidsgiverne oversikt over hva som er sendt inn og kvittering på at det er mottatt.

Det viktigste tiltaket for å øke elektronisk innsending, er å etablere en løsning der utfylling av oppfølgingsplanen og innsending til NAV skal kunne foregå via HR-systemene i virksomhetene. Dette vil forenkle elektronisk innsending for de store virksomhetene. NAV samarbeider aktivt med HR-leverandørene i utviklingsarbeidet, for å legge til rette for en raskest mulig utbredelse. Elektronisk løsning for HR-systemer vil etter planen være tilgjengelig fra NAV og Altinn i løpet av sommeren. Fra samme tidspunkt vil flere store HR-leverandører tilby løsningen til arbeidsgiverne. Utbredelsen er avhengig av når leverandørene implementerer dette i sine systemer. Rapportering gjennom HR-systemer vil være en løsning for større virksomheter, som har opplevd utfordringer knyttet til å rapportere gjennom Altinn.

NAV samarbeider aktivt med leverandørene av elektronisk pasientjournal for å legge til rette for at oppfølgingsplanen kan sendes sykmelder i elektronisk form. Mulighetene for å få dette til raskest mulig er blant annet knyttet til at arbeidsgivere benytter en mal for elektronisk innsending av oppfølgingsplanen.

Gjennomføring av dialogmøte

Det er uklart i hvilke tilfeller det er "åpenbart unødvendig" å avholde dialogmøte 1

Det er nedfelt i protokollen til IA-avtalen at det skal gjennomføres dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver for alle sykmeldte (også graderte), og at tidspunktet for møtet skulle fremskyndes. Det er enighet om at gjennomføring av dialogmøte er et viktig "stoppunkt" i sykefraværsløpet. Hensikten er å unngå passive sykefraværsløp og langvarige fravær fra arbeid.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd skal arbeidsgiver derfor innkalle arbeidstaker til dialogmøte senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er "åpenbart unødvendig". Formålet med møtet er å sørge for bedre samhandling mellom berørte aktører og bidra til tilrettelegging og andre tiltak i virksomhetene slik at arbeidstaker kan komme raskere tilbake i arbeid.

Det er vurdert om det er mulig innenfor dagens regelverk å presisere nærmere i hvilke tilfeller det er åpenbart unødvendig å avholde dialogmøte 1. I forarbeidene er det gitt noen retningslinjer for vurderingen av i hvilke tilfeller det vil kunne anses åpenbart unødvendig å avholde dialogmøte 1. Unntaksadgangen er snever, og vil for eksempel kunne gjelde i tilfeller *"der sykdoms- eller skadetilfellene er av en slik art at arbeidstakeren uansett vil vende tilbake til jobb uten at det er nødvendig med særlige tilretteleggingstiltak. Også tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeid, vil kunne omfattes av unntaket."*

Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver, ved sykdomsfravær som varer nærmere to måneder skal avholde et møte med arbeidstaker. Det er etter gjeldende regelverk ikke tilstrekkelig at det fremstår som *unødvendig* med et dialogmøte. Unødvendigheten må fremstå som *åpenbar*.

Eksempelene i forarbeidene skisserer ytterpunktene for i hvilke tilfeller det vil kunne være åpenbart unødvendig å avholde møtet. Det kan anses å være unødvendig å gjennomføre møtet i tilfeller der det er åpenbart at arbeidstaker innen kort tid uansett vil vende tilbake til full jobb uten tilretteleggingstiltak. Også i tilfeller der det allerede er iverksatt tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er åpenbart at arbeidstaker uansett innen kort tid vil komme tilbake til full jobb, vil det kunne være unødvendig å avholde møtet.

Det er reist spørsmål om tolkningen av unntaksbestemmelsen når det dreier seg om alvorlige sykdomstilstander og /eller innleggelse i institusjon. Vurderingen etter § 4-6 tar utgangspunkt i hva som er åpenbart unødvendig, ikke hva som er umulig/urimelig. Vurderingene av hva som er unødvendig og hva som er umulig/urimelig vil i noen tilfeller likevel kunne overlappe hverandre. For eksempel vil det i tilfeller hvor årsaken til sykmeldingen er av en slik art at møtet ikke kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte på nåværende tidspunkt, måtte anses som åpenbart unødvendig med et møte. Det må i slike tilfeller imidlertid forutsettes at møtet som utgangspunkt, hvis mulig, skal avholdes på et senere tidspunkt. Departementet understreker at det også i tilfeller med alvorlig sykdom kan være viktig at arbeidstaker følges opp av arbeidsgiver. Det kan være hensiktsmessig med dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, også i disse situasjonene.

Det vil naturlig nok kunne oppstå tilfeller der arbeidsgiver og arbeidstaker allerede har en god dialog om sykdomssituasjonen og en plan for videre oppfølging. Det formelle stoppunktet etter sju uker skal

imidlertid overholdes uavhengig av om det foregår annen oppfølging og dialog på arbeidsplassen. Departementet ser det naturligvis som positivt at virksomhetene har oppmerksomhet på sykefraværsoppfølging og finner fram til systemer og oppfølging som kan bidra til at sykmeldte arbeidstakere kommer raskere tilbake til arbeidet. Det må imidlertid kunne forutsettes at de formelle minimumspliktene følges opp, selv om virksomheten også på andre måter gjør en innsats for å bidra til å få arbeidstaker tilbake til arbeidet. Departementet viser imidlertid til at loven ikke regulerer hvilken form dialogmøtet etter sju uker skal ha, og at arbeidsgiver og arbeidstaker dermed står fritt til å tilpasse møtet i forhold virksomhetens øvrige oppfølging, så lenge vilkårene for avholdelse av møtet ellers er oppfylt.

Unntaket fra plikten til å avholde dialogmøte 1 korresponderer med unntaket fra plikten til å utarbeide oppfølgingsplan etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd. I forarbeidene til regelen om å utarbeide oppfølgingsplan, fremgår det også at *"det er en forutsetning at arbeidsgiver etablerer en kontakt med den sykmeldte på et tidlig tidspunkt for å bringe på det rene om det faktisk dreier seg om et tilfelle der det ikke vil være behov for tilretteleggingstiltak."* (Ot.prp. nr. 18 (2002-2003)). Reglene om oppfølgingsplaner og dialogmøter legger følgelig opp til at arbeidsgiver og arbeidstaker skal ha en dialog om nødvendigheten av stoppunktene. Departementet vil i den forbindelse understreke at dersom arbeidstaker eller arbeidsgiver eller eventuelt lege gir uttrykk for at det er ønskelig med dialogmøtet, vil det neppe kunne anses som åpenbart unødvendig å avholde dette.

Oppsummering:

- Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er "åpenbart unødvendig".
- Det er ikke tilstrekkelig at det fremstår som unødvendig med dialogmøtet, loven krever at møtet må være *åpenbart* unødvendig. Unntaksadgangen er følgelig snever.
- Plikten til å avholde dialogmøtet skal overholdes uavhengig av om det foregår annen oppfølging og dialog på arbeidsplassen
- Arbeidsgiver må tidligst mulig og senest i forbindelse med utarbeidelsen av oppfølgingsplanen etter fire uker etablere en kontakt med den sykmeldte for å bringe på det rene om det dreier seg om et tilfelle som kan falle inn under unntaket.
- Dersom arbeidsgiver, arbeidstaker eller ev. sykmelder mener det er behov for dialogmøte, vil det neppe kunne anses som åpenbart unødvendig å avholde dette.
- Eksempler på tilfeller hvor møtet kan være åpenbart unødvendig er:
 - o Tilfeller med alvorlige sykdomstilstander hvor det kan fastslås at vedkommende arbeidstaker ikke vil være i stand til å vende tilbake til arbeidet.
 - o Tilfeller der det er åpenbart at arbeidstaker innen kort tid uansett vil vende tilbake til full jobb uten tilretteleggingstiltak.
 - o Tilfeller der det allerede er iverksatt tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen som fungerer, og det er åpenbart at arbeidstaker uansett innen kort tid vil komme tilbake til full jobb.
 - o Alvorlige sykdomstilstander hvor årsaken til sykmeldingen er av en slik art at møtet ikke kan

gjennomføres på en hensiktsmessig måte. (Det forutsettes i slike tilfeller at møtet hvis mulig avholdes på et senere tidspunkt.).

Det er uklart i hvilke tilfeller lege eller annen sykmeldende behandler skal delta i

dialogmøtene

Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd, som bygger på enigheten i protokollen til IA-avtalen, skal sykmelder delta i dialogmøtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig. Hensikten med å innkalle sykmelder er å gi sykmelder et bedre grunnlag for vurderingen av behovet for og nytten av hel eller delvis sykmelding. Sykmelder vil også kunne bidra til en bedre dialog, hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element.

Det har blitt vurdert om det er behov for å presisere i hvilke tilfeller sykmelder skal inviteres til dialogmøtet. I forarbeidene fremgår det at *“forslaget innebærer at loven vil signalisere at deltakelse fra sykmelder i dialogmøtet i større grad gjøres til utgangspunkt og hovedregel enn i dag. Samtidig skal arbeidstaker og arbeidsgiver, som i dag, kunne vurdere at det ikke er hensiktsmessig at sykmelder deltar i dialogmøtet.”* (Prop. 89 L (2010-2011)). Det vises også til at *“dersom sykmelder blir innkalt til dialogmøtet, kan han/hun ikke reservere seg mot å delta. Departementet viser imidlertid til at sykmelder kan ha “gyldig grunn” til å la være å delta i et møte vedkommende er innkalt til, i den forstand at fraværet ikke kan gi grunnlag for sanksjonering fra Arbeids- og velferdsetaten.”*. Videre vises det til at *“regelen om at arbeidstaker kan motsette seg sykmelders deltakelse eller at det (av annen grunn) kan vurderes som hensiktsmessig at sykmelder ikke deltar i møtet, forutsetter at arbeidsgiver forespør arbeidstaker før sykmelder innkalles.”*.

Både lovtekst og forarbeider gir følgelig nokså klare retningslinjer for i hvilke tilfeller sykmelder skal inviteres til møtet. Sykmelder skal delta i dialogmøtene dersom vedkommende blir innkalt. Om det er hensiktsmessig å innkalle sykmelder, må avgjøres av arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap. Arbeidstaker er etter gjeldende regelverk gitt mulighet til å motsette seg sykmelders deltakelse.

Oppsummering:

- Sykmelder skal delta i dialogmøte 1 med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig.
- Om det er hensiktsmessig å innkalle sykmelder, må avgjøres av arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap.
- Arbeidstaker kan motsette seg sykmelders deltakelse.
- Sykmelder skal delta i dialogmøtene dersom vedkommende blir innkalt.

Det er utfordringer knyttet til å avtale tidspunkt og sted for avholdelse av dialogmøte 1 og 2, samt uklarthet rundt at/når det kan legges til rette for en fleksibel deltakelse fra

legens side, for eksempel per telefon

Det har blitt vurdert hvordan det kan legges til rette for å løse praktiske utfordringer knyttet til å avtale/innkalle til dialogmøtet. Det er ingen lovbestemte krav til møtetidspunkt, -sted og -form for avholdelse av dialogmøte. Det følger av forarbeidene at det skal legges opp til fleksibilitet når det gjelder hvor dialogmøtene kan holdes, om det gjøres over telefon, videomøter mv. Det legges også til grunn at sykmelder skal tas med i vurderingen når møter skal berammes, og at møter kan omberammes dersom noe uforutsett skjer. Det er i forarbeidene understreket at det forutsettes at arbeidsgiver tar kontakt med sykmelder i forkant av innkallingen til dialogmøte 1, slik at møtetidspunkt, -sted og -form kan avtales.

Oppsummering:

- Det er ingen lovbestemte krav til møtetidspunkt, -sted og -form for avholdelse av dialogmøte 1.
- Det skal legges opp til fleksibilitet når det gjelder hvor dialogmøtene kan holdes, om det gjøres over telefon, videomøter mv.
- Sykmelder skal tas med i vurderingen når møter skal berammes.
- Arbeidsgiver skal ta kontakt med lege/sykmelder så snart det er mulig, slik at møtetidspunkt, -sted og -form kan avtales.

Det er uklart hva som er bedriftshelsetjenestens rolle og ansvar i forbindelse med

dialogmøtene

Bedriftshelsetjenesten skal iht. arbeidsmiljøloven § 3-3 annet ledd bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. Bedriftshelsetjenesten har viktige oppgaver knyttet til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. I tillegg er de en viktig ressurs i virksomhetens arbeid med tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte. Det er arbeidsgiver som skal sørge for at bedriftshelsetjenestens oppgaver blir gjennomført, og Arbeidstilsynet fører tilsyn i virksomhetene for å se om dette følges opp.

Det er vurdert om det er behov for å tydeliggjøre bedriftshelsetjenestens rolle og ansvar i forbindelse med dialogmøtet. Det er nedfelt i arbeidsmiljøloven og i protokollen til IA-avtalen at i virksomheter med bedriftshelsetjeneste tilknyttet virksomheten, skal de delta i dialogmøte på arbeidsplassen. Hensikten er at de skal bidra med viktig informasjon om forholdene på arbeidsplassen og muligheter for tilrettelegging.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 at bedriftshelsetjenesten skal være representert i dialogmøte 1, i virksomheter som har denne tjenesten. Ifølge arbeidsmiljøloven § 3-3 plikter arbeidsgiver å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det

systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. I tillegg har virksomheter i visse bransjer plikt til å knytte til seg godkjent bedriftshelsetjeneste.

Bedriftshelsetjenestens rolle i deltagelsen i dialogmøter, vil først og fremst være å bistå arbeidsgiver med å tilrettelegge arbeidssituasjonen for den enkelte arbeidstaker. Bedriftshelsetjenesten skal ha nær kjennskap til, og erfaring med forholdene på arbeidsplassen, noe som vil ha stor betydning i en tilretteleggingssituasjon. Det er følgelig nokså klart hva som er bedriftshelsetjenestens rolle og ansvar i forbindelse med møtene. Det er imidlertid viktig å understreke, at som for sykmelders deltakelse i dialogmøter, skal det også for bedriftshelsetjenesten legges til rette for fleksibel deltakelse. De kan for eksempel delta i møtet per telefon eller videokonferanse. Bedriftshelsetjenesten skal også bistå arbeidsgiver ved utarbeidelse av oppfølgingsplan.

Arbeidsgiver må selv stille krav til sin bedriftshelsetjeneste og sørge for at den fungerer i virksomheten. Arbeidstilsynet tar opp riktig bruk av bedriftshelsetjenesten i alle tilsyn i virksomheter som har plikt til å ha bedriftshelsetjeneste. Arbeidsgiverorganisasjonene vil også ha en viktig rolle her i å øke bestillerkompetansen ute i virksomhetene.

Som et eget virkemiddel innenfor IA-avtalen, kan IA-virksomheter helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste fra NAV. Forutsetningen er at bedriftshelsetjenestens arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller hvis sykmeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid.

Bedriftshelsetjenesten har et stort potensial til å bidra i forbindelse med IA-arbeidet, og forrige evaluering av IA-avtalen viste at mange virksomheter får til å bruke tjenestene godt i IA-arbeidet. Fra 1. januar 2010 kom det en ny ordning for godkjenning av bedriftshelsetjenesten samtidig som nye bransjer fikk plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste (jf. bransjeforskriften), blant annet pleie og omsorgstjenester i kommunene. Dette betyr at mange flere virksomheter har plikt til å ha bedriftshelsetjeneste nå enn tidligere. I forbindelse med evaluering av IA-avtalen, skal det også lages et delprosjekt for evaluering av bedriftshelsetjenesten. I dette delprosjektet skal det blant annet undersøkes om bedriftshelsetjenesten deltar i dialogmøte på arbeidsplassen og hva de eventuelt bidrar med i slike møter.

VURDERING AV ARBEIDSMULIGHET / SYKMELDING

	0.1 Første vurdering	0.2 Påfølgende vurdering	0.3 Påfølgende etter annen sykmelders vurdering
1 Om personen og arbeidsforholdet	1.1 Etternavn, fornavn		1.2 Fødselsnummer (11 siffer)
	1.3 Telefonnummer	1.4 Yrke/Stilling	1.5 Ca. antall timer/uke el. stillingsprosent
	1.6 Arbeidsgivers navn i det arbeidsforholdet denne attesten gjelder for		1.7 Flere arbeidsforhold? <input type="checkbox"/>
	1.8 Fastlegens navn		1.9 Personens NAV kontor
2 Medisinsk vurdering	2.1 Diagnose(r) (Hoveddiagnose først)	2.2 Kode(r)	2.3 Kodesystem <input type="checkbox"/> ICD-10 <input type="checkbox"/> ICPC-2
			2.4 Svangerskapsrelatert sykdom <input type="checkbox"/> 2.5 Annen lovfestet fraværsgrunn ftl § 8-4 tredje ledd <input type="checkbox"/> 2.6 NAV bes vurdere om det er en yrkesskade/yrkessykdom <input type="checkbox"/> Evt. skadedato _____
Er det medisinsk sett mulig å være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet i perioden(e) du vurderer?			
Ja 2.7 Aktivitet er mulig f.o.m. ----- Gi veiledning i pkt. 5. Velg type sykmelding i pkt. 3 eller 4.		Nei 2.8 Aktivitet er ikke mulig, 100 % sykmeldt f. o. m. - t. o. m. ----- Eventuelle innspill til arbeidsgiver gis i pkt. 5	
3 Avventende sykmelding	Sykmelding kan unngås med tilrettelegging (Gjelder arbeidsgiverperioden) De medisinske vilkår for sykmelding er til stede, men sykmelding kan unngås om arbeidsplassen tilrettelegger i henhold til råd gitt i pkt 5 i perioden som er angitt.		3.1 f. o. m. _____ t.o.m. _____
4 Friskmeldingsplan	4.1 Kan delvis utføre arbeid f. o. m. - t. o. m.	Sykmeldingsgrad	4.2 Aktiv sykmelding f. o. m. - t. o. m.
	a) -----	Sykmeldingsgrad	4.3 Reisetilskudd f. o. m. - t. o. m.
	b) -----	Antall dager	f. o. m. _____ t.o.m. _____
	4.4 Sykmelding på enkeltstående behandlingsdager		
<input type="checkbox"/> 4.5 Arbeidsfør etter endt periode		Eventuelle innspill til arbeidsgiver gis i pkt. 5 (f.eks. behov for tilrettelegging i etterkant)	
5 Veiledning til arbeidsgiver/arbeids-taker	Beskriv hensyn som bør tas og/eller muligheter. Eventuelle forebyggingstiltak samt andre innspill. Angi varighet på hele sykefraværet om mulig.		
		5.1 Tilbakemelding fra arbeidsgiver (del C) ønskes ved eventuell ny konsultasjon <input type="checkbox"/>	
6 Melding til NAV	<input type="checkbox"/> 6.1 Erklæring senest ved 8 uker når medisinske grunner er til hinder for arbeidsrelatert aktivitet <input type="checkbox"/> 6.2 Informasjon til og/eller behov for NAVs oppfølgingstjenester/virkemidler/tiltak		
7 Sykmelderens underskrift mv.	Jeg bekrefter at personen er kjent eller har vist legitimasjon. 7.1 Dato, sykmelderens navn, adresse og telefonnummer Underskrift -----		7.2 Om det ikke er samsvar mellom underskriftdato og første sykmeldingsdato, angi dato for dokumenterbar kontakt. Dato -----

VURDERING AV ARBEIDSMULIGHET / SYKMELDING

	0.1 Første vurdering	0.2 Påfølgende vurdering	0.3 Påfølgende etter annen sykmelders vurdering
1 Om personen og arbeidsforholdet	1.1 Etternavn, fornavn		1.2 Fødselsnummer (11 siffer)
	1.3 Telefonnummer	1.4 Yrke/Stilling	1.5 Ca. antall timer/uke el. stillingsprosent
	1.6 Arbeidsgivers navn i det arbeidsforholdet denne attesten gjelder for		1.7 Flere arbeidsforhold? <input type="checkbox"/>
	1.8 Fastlegens navn		1.9 Personens NAV kontor
2 Medisinsk vurdering	2.1 Diagnose(r) (Hoveddiagnose først)		2.2 Kode(r)
			2.3 Kodesystem <input type="checkbox"/> ICD-10 <input type="checkbox"/> ICPC-2
			2.4 Svangerskapsrelatert sykdom <input type="checkbox"/> 2.5 Annen lovfestet fraværsgrunn ffl § 8-4 tredje ledd <input type="checkbox"/> 2.6 NAV besvare om det er en yrkesskade/yrkessykdom <input type="checkbox"/> Evt. skadedato
	Er det medisinsk sett mulig å være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet i perioden(e) du vurderer? <div> <div> Ja 2.7 Aktivitet er mulig f.o.m. Gi veiledning i pkt. 5. Velg type sykmelding i pkt. 3 eller 4. </div> <div> Nei 2.8 Aktivitet er ikke mulig, 100 % sykmeldt f. o. m. - t. o. m. <input type="checkbox"/> 2.9 Arbeidsfør etter endt periode </div> </div> Eventuelle innspill til arbeidsgiver gis i pkt. 5		
3 Avventende sykmelding	Sykmelding kan unngås med tilrettelegging (Gjelder arbeidsgiverperioden) De medisinske vilkår for sykmelding er til stede, men sykmelding kan unngås om arbeidsplassen tilrettelegger i henhold til råd gitt i pkt 5 i perioden som er angitt.		3.1 f. o. m. t.o.m.
4 Friskmeldingsplan	4.1 Kan delvis utføre arbeid f. o. m. - t. o. m.		Sykmeldingsgrad
	a)		
	b)		Sykmeldingsgrad
	4.4 Sykmelding på enkeltstående behandlingsdager		Antall dager
	4.2 Aktiv sykmelding f. o. m. - t. o. m.		4.3 Reisetilskudd f. o. m. - t. o. m.
	4.5 Arbeidsfør etter endt periode		Eventuelle innspill til arbeidsgiver gis i pkt 5 (f.eks. behov for tilrettelegging i etterkant)
5 Veiledning til arbeidsgiver/-arbeidstaker	Beskriv hensyn som bør tas og/eller muligheter. Eventuelle forebyggings tiltak samt andre innspill. Angi varighet på hele sykefraværet om mulig.		
	5.1 Tilbakemelding fra arbeidsgiver (del C) ønskes ved eventuell ny konsultasjon <input type="checkbox"/>		
6 Melding til NAV	<input type="checkbox"/> 6.1 Erklæring senest ved 8 uker når medisinske grunner er til hinder for arbeidsrelatert aktivitet <input type="checkbox"/> 6.2 Informasjon til og/eller behov for NAVs oppfølgingstjenester/virkemidler/tiltak		
7 Sykmelderens underskrift mv.	Jeg bekrefter at personen er kjent eller har vist legitimasjon. 7.1 Dato, sykmelderens navn, adresse og telefonnummer		7.2 Om det ikke er samsvar mellom underskriftsdato og første sykmeldingsdato, angi dato for dokumenterbar kontakt. Dato
	Underskrift		

Orientering om sykmelding

Noen ganger er det helsemessige grunner til at du må være borte fra arbeid en periode, men ofte går det an å være i jobb hvis arbeidet blir tilrettelagt. Det gjelder også i tilfeller der det er behov for behandling for helseplagene. Når det ikke er medisinske grunner i veien, er du pliktig til å være i arbeidsrelatert aktivitet.

Før du blir sykmeldt, skal lege/sykmelder alltid vurdere om det medisinsk sett er mulig å være helt eller delvis i arbeid. For å bidra til raskest mulig å finne løsninger på arbeidsplassen, er det fra 01.09.2008 også mulig å skrive en avventende sykmelding. Det betyr at når det medisinsk sett ikke er noe i veien for å være i aktivitet på arbeidsplassen, kan sykmelder be deg om å ta med blanketten tilbake til arbeidsgiver slik at dere kan drøfte tilretteleggingstiltak.

Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeidet så langt det er mulig, og du har plikt til å bidra til å finne løsninger som hindrer unødig sykefravær. Det er derfor viktig at dere snakker sammen tidligst mulig når en sykmelding er aktuell.

Hvis det viser seg umulig å tilrettelegge arbeidet, kan du komme tilbake til lege/sykmelder og få en sykmelding.

Dersom du blir sykmeldt, kan det være aktuelt med aktiv, gradert (delvis) eller full sykmelding.

NAV kan bidra med veiledning og ulike virkemidler ved behov.

Noen oppfølgingspunkter er lovfestede:

- Innen **6 ukers sykmelding**: Oppfølgingsplan skal være utarbeidet av arbeidsgiver og arbeidstaker.
- Innen **8 ukers sykmelding**: Etter dette må du være i aktivitet tilknyttet arbeidsgiver, hvis det ikke kan dokumenteres at helsen eller arbeidssituasjonen gjør det umulig.
- Innen **12 ukers sykmelding**: Arbeidsgiver skal ha innkalt deg til dialogmøte hvis du er 100 prosent sykmeldt. Oppfølgingsplanen skal sendes til NAV.
- Innen **6 måneders sykmelding**: NAV innkaller til dialogmøte.

Du kan lese mer om dette på nav.no/raskeretilbake.no og arbeidstilsynet.no.

Hvis du er sykmeldt uten å ha tilknytning til en arbeidsgiver, er det NAV lokalt som skal gi veiledning og oppfølging.

Vær også klar over at

- rett til sykepenges forutsetter at du har inntektstap på grunn av egen sykdom. Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer, gir ikke rett til sykepenges.
- utbetaling av sykepenges ut over 8 uker uten aktivitet på arbeidsplassen forutsetter legeerklæring på at medisinske forhold er til hinder for at du kan være i jobb, eller dokumentasjon fra arbeidsgiver på at tilrettelegging ikke er mulig.
- du mister retten til sykepenges hvis du uten rimelig grunn nekter å opplyse om egen funksjons- evne eller nekter å ta imot tilbud om behandling og/eller tilrettelegging.
- sykepenges utbetales i maksimum 52 uker, også hvis du er på gradert (delvis) eller aktiv sykmelding.
- det gis bare feriepenges for de første 48 sykepengedagene i opptjeningsåret.

VURDERING AV ARBEIDSMULIGHET / SYKMELDING

	0.1 Første <input type="checkbox"/> vurdering	0.2 Påfølgende <input type="checkbox"/> vurdering	0.3 Påfølgende etter annen <input type="checkbox"/> sykmelders vurdering
1 Om personen og arbeidsforholdet	1.1 Etternavn, fornavn		1.2 Fødselsnummer (11 siffer)
	1.3 Telefonnummer	1.4 Yrke/Stilling	1.5 Ca. antall timer/uke el. stillingsprosent
	1.6 Arbeidsgivers navn i det arbeidsforholdet denne attesten gjelder for		1.7 Flere arbeidsforhold? <input type="checkbox"/>
	1.8 Fastlegens navn		1.9 Personens NAV kontor
2 Medisinsk vurdering			
	Er det medisinsk sett mulig å være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet i perioden(e) du vurderer? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> Ja 2.7 Aktivitet er mulig f.o.m. ----- Gi veiledning i pkt. 5. Velg type sykmelding i pkt. 3 eller 4. </div> <div style="width: 45%;"> Nei 2.8 Aktivitet er ikke mulig, 100 % sykmeldt f. o. m. - t. o. m. ----- 2.9 Arbeidsfør etter endt periode Eventuelle innspill til arbeidsgiver gis i pkt. 5 </div> </div>		
	3 Avventende sykmelding Sykmelding kan unngås med tilrettelegging (Gjelder arbeidsgiverperioden) De medisinske vilkår for sykmelding er til stede, men sykmelding kan unngås om arbeidsplassen tilrettelegger i henhold til råd gitt i pkt 5 i perioden som er angitt.		
4 Friskmeldingsplan	4.1 Kan delvis utføre arbeid f. o. m. - t. o. m.	Sykmeldingsgrad	4.2 Aktiv sykmelding f. o. m. - t. o. m.
	a) -----	Sykmeldingsgrad	4.3 Reisetilskudd f. o. m. - t. o. m.
	b) -----	Antall dager	f. o. m. t.o.m.
	4.4 Sykmelding på enkeltstående behandlingsdager		
5 Veiledning til arbeidsgiver/-arbeids-taker	<input type="checkbox"/> 4.5 Arbeidsfør etter endt periode Eventuelle innspill til arbeidsgiver gis i pkt 5 (f.eks. behov for tilrettelegging i etterkant)		
	Beskriv hensyn som bør tas og/eller muligheter. Eventuelle forebyggings tiltak samt andre innspill. Angi varighet på hele sykefraværet om mulig.		
5.1 Tilbakemelding fra arbeidsgiver (del C) ønskes ved eventuell ny konsultasjon <input type="checkbox"/>			

Orientering til arbeidsgiver angående refusjon fra folketrygden

Arbeidsgiver som betaler lønn under sykdom utover arbeidsgiverperioden, kan kreve sykepengene refundert fra folketrygden, se folketrygdloven § 22-3. Slik refusjon betinger at retten til sykepenger er oppfylt. Hvis arbeidsgiver er i tvil om dette, bør NAV kontaktes. Når NAV skal refundere (utbetale) sykepengene, må kravblanketten oversendes, ferdig utfylt av den sykmeldte, fra arbeidsgiveren til NAV innen tre måneder. Det kan ikke gjøres unntak fra denne fristen, se folketrygdloven § 22-13 femte og sjette ledd. Hvis NAV godkjenner kravet om refusjon av sykepenger, vil sykepengene bli utbetalt til arbeidsgiverens konto. For mer informasjon se **nav.no**

7 Sykmelderens underskrift mv.	Jeg bekrefter at personen er kjent eller har vist legitimasjon.		7.2 Om det ikke er samsvar mellom underskriftsdato og første sykmeldingsdato, angi dato for dokumenterbar kontakt. Dato -----
	7.1 Dato, sykmelderens navn, adresse og telefonnummer ----- Underskrift -----		

Bakside Blankett C

Tilbakemelding fra arbeidsgiver til lege/sykmelder angående tilretteleggingsmuligheter

Denne fylles ut i samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsleder så snart som mulig etter at det fra sykmelder foreligger vurdering av arbeidsmulighet ved sykdom. Dette gjelder i alle tilfeller av avventende sykmelding og ellers der sykmelder gir innspill om at tilbakemelding fra arbeidsplassen er nødvendig for sykmelders videre vurderinger. Skjemaet brukes også der arbeidsgiver og arbeidstaker har viktig informasjon til sykmelder uten at dette er etterspurt.

Arbeidstakers navn		Fødselsnummer (11 siffer)
Arbeidsgiver	Nærmeste leders navn	Tlf. / Mobiltlf.
Navn på eventuell bedriftshelsetjeneste	Kontaktperson	Tlf. / Mobiltlf.

Tilretteleggingstiltak

Beskriv med utgangspunkt i nåværende arbeidsoppgaver / ansvarsområder: Er det oppgaver som kan utføres / ikke utføres? Er det mulighet for alternative oppgaver / tilrettelegginger / tilpasninger? Er det behov for bistand - til hva/fra hvem? Er det avtalt tiltak - tidsperiode?	
Dato for neste oppfølgingssamtale (senest før evt. ny konsultasjon):	

Tilrettelegging ikke mulig - Begrunn

--

Tilbakemelding til sykmelder tas med til en eventuell ny konsultasjon

Evaluer tiltak som er gjennomført og angi muligheter for tilrettelegging i en eventuell ny periode. Evt. behov for sykmelders veiledning angående tilretteleggingen.
--

Dato:

Arbeidstaker

Arbeidsgiver

Arbeidstaker tar med tilbakemeldingen til lege/sykmelder ved neste konsultasjon.

Opplysningene over kan også brukes i utformingen av en **oppfølgingsplan** som skal utarbeides senest ved 6 ukers sykefravær.

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt: Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, skal arbeidsgiver så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått attføring eller lignende.

Folketrygdloven har et krav om at **sykmeldte personer skal være i aktivitet senest ved 8 ukers sykmelding hvis det ikke er medisinske forhold som hindrer dette**. Dette kan føre til behov for tilrettelegging på arbeidsplassen. Hvis dette unntaksvis ikke er mulig, må arbeidsgiver kunne dokumentere dette overfor NAV på 8 ukers tidspunktet.

	0.1 Første <input type="checkbox"/> vurdering	0.2 Påfølgende <input type="checkbox"/> vurdering	0.3 Påfølgende etter annen <input type="checkbox"/> sykmelders vurdering
1 Om personen og arbeidsforholdet	1.1 Etternavn, fornavn		1.2 Fødselsnummer (11 siffer)
	1.3 Telefonnummer	1.4 Yrke/Stilling	1.5 Ca. antall timer/uke el. stillingsprosent
	1.6 Arbeidsgivers navn i det arbeidsforholdet denne attesten gjelder for		1.7 Flere arbeidsforhold? <input type="checkbox"/>
	1.8 Fastlegens navn		1.9 Personens NAV kontor
2 Medisinsk vurdering	2.1 Diagnose(r) (Hoveddiagnose først)		2.2 Kode(r)
			2.3 Kodesystem <input type="checkbox"/> ICD-10 <input type="checkbox"/> ICPC-2
			2.4 Svangerskapsrelatert sykdom <input type="checkbox"/> 2.5 Annen lovfestet fraværsgrunn ffl § 8-4 tredje ledd <input type="checkbox"/> 2.6 NAV bes vurdere om det er en yrkesskade/yrkessykdom <input type="checkbox"/>
			Evt. skadedato <input type="checkbox"/>
Er det medisinsk sett mulig å være i tilrettelagt arbeid eller aktivitet i perioden(e) du vurderer? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> Ja 2.7 Aktivitet er mulig f.o.m. ----- Gi veiledning i pkt. 5. Velg type sykmelding i pkt. 3 eller 4. </div> <div style="width: 45%;"> Nei 2.8 Aktivitet er ikke mulig, 100 % sykmeldt f. o. m. - t. o. m. ----- <input type="checkbox"/> 2.9 Arbeidsfør etter endt periode </div> </div>			
3 Avventende sykmelding	Sykmelding kan unngås med tilrettelegging (Gjelder arbeidsgiverperioden) De medisinske vilkår for sykmelding er til stede, men sykmelding kan unngås om arbeidsplassen tilrettelegger i henhold til råd gitt i pkt 5 i perioden som er angitt.		3.1 f. o. m. _____ t.o.m. _____ -----
4 Friskmeldingsplan	4.1 Kan delvis utføre arbeid f. o. m. - t. o. m.		4.2 Aktiv sykmelding f. o. m. - t. o. m.
	a) -----	Sykmeldingsgrad	
	b) -----	Sykmeldingsgrad	4.3 Reisetilskudd f. o. m. - t. o. m.
	4.4 Sykmelding på enkeltstående behandlingsdager		Antall dager f. o. m. _____ t.o.m. _____
		<input type="checkbox"/> 4.5 Arbeidsfør etter endt periode	

8 EGENERKLÆRING - Utbetaling av sykepenger forutsetter at alle felt under er utfyllt

8.1 Oppgi din yrkesstatus (sett ev. kryss for flere)							Hvis annet , oppgi hva
Arbeidstaker <input type="checkbox"/>	Arbeidsledig <input type="checkbox"/>	Selvstendig næringsdriv. <input type="checkbox"/>	Jordbruker/fisker/reindriftsutøver <input type="checkbox"/>	Selvst. næringsdr. dagmamma <input type="checkbox"/>	Frilanser <input type="checkbox"/>	Annet <input type="checkbox"/>	
8.2 Oppgi første fraværsdag:		8.3 Hva utgjør normal arbeidstid hos arbeidsgiver nevnt i punkt 1.6?		Antall timer per uke?		8.4 Er du sykmeldt i flere arbeidsforhold? <input type="checkbox"/> Ja	
8.5 Har du utført arbeid hos arbeidsgiver nevnt i punkt 1.6 i den perioden du krever sykepenger for?		Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>		Evt. hvor mange timer per uke?		8.6 Arbeidsfør fra og med:	
8.7 Skal/har du avtalt med din arbeidsgiver at du skal avvike permisjon eller ferie i det tidsrommet du krever sykepenger for?		Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>		Hvis ja , oppgi tidsrom		8.8 f.o.m.- t.o.m	
8.9 Har du arbeid utenfor Norge eller på utenlandsk registrert skip?		Ja <input type="checkbox"/>		8.10 Har du midlertidig arbeid i Norge for utenlandsk arbeidsgiver?		Ja <input type="checkbox"/> 8.11 Er du bosatt i utlandet? <input type="checkbox"/> Ja	
8.12 Skal du oppholde deg i utlandet i det tidsrommet du krever sykepenger for? Hvis ja, må du søke om å beholde sykepenger under utenlandsoppholdet		Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>		Oppgi tidsrom		8.13 f.o.m.- t.o.m	
8.14 Mottar du lønn fra arbeidsgiver ut over arbeidsgiverperioden?		Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>		8.15 Hvis nei, oppgi ditt kontonummer			
Jeg plikter å gi NAV beskjed dersom jeg i sykmeldingsperioden:				Jeg er klar over at dersom jeg gir uriktige opplysninger eller holder tilbake opplysninger av betydning for mine sykepengerrettigheter			
<ul style="list-style-type: none"> • blir arbeidsfør, helt eller delvis, og starter i arbeid • starter skolegang eller utdanning • sitter i varetekt, soner straff eller er under forvaring 				<ul style="list-style-type: none"> • kan sykepenger holdes tilbake • kan for mye utbetalte sykepenger kreves tilbake • kan slike uriktige opplysninger eller tilbakeholdelse av opplysninger medføre straffeansvar 			
Gjenomslag fra del A	Dato, sykmelderens navn, adresse og telefonnummer			Jeg har lest orienteringen på blankettens del B og del D og gjort meg kjent med mine plikter i oppfølgingsarbeidet. 8.16 Dato og underskrift			

Om utfylling av blankettens del D – Krav om sykepenger

- 8.1** Her krysses av for den yrkesstatus du har (flere kryss mulig).
- 8.2** Oppgi første fraværsdag, enten den dagen sykmeldingen gjelder fra eller dager forut hvor det er benyttet egenmelding.
- 8.3** Hva utgjør normal arbeidstid hos arbeidsgiver nevnt i punkt 1.6?
Her oppgis den alminnelige arbeidstid i det arbeidsforholdet du er sykmeldt fra.
- 8.4** Er du sykmeldt i flere arbeidsforhold? Kryss av hvis ja.
- 8.5** Har du utført arbeid hos arbeidsgiver nevnt i punkt 1.6 i den perioden du krever sykepenger for? Kryss av for Ja eller Nei, og påfør evt. antall timer per uke. Hvis du har arbeidet mer enn sykmeldingsgraden tilsier, legg evt. med timeliste.
Dersom du er sykmeldt fra flere arbeidsforhold, må det skrives ut en sykmelding og leveres ett sykepengekrav for hvert arbeidsforhold. Arbeidsgivers navn fremkommer av attestens pkt. 1.6.
- 8.6** Arbeidsfør fra og med.
Her fylles ut den dato hvor du ikke lenger er sykmeldt og kan gå tilbake til arbeid.
- 8.7** Skal/har du avtalt med din arbeidsgiver at du skal avvikle permisjon eller ferie i det tidsrommet du krever sykepenger for? Kryss av for Ja eller Nei i feltet.
- 8.8** F.o.m. – t.o.m.- dato for den perioden du avvikler permisjon eller ferie.
- 8.9** Har du arbeid utenfor Norge eller på utenlandsk registrert skip?
- 8.10** Har du midlertidig arbeid i Norge for utenlandsk arbeidsgiver?
- 8.11** Er du bosatt i utlandet?
- 8.12** Skal du oppholde deg i utlandet i det tidsrommet du krever sykepenger for? Hvis ja, må du søke NAV om å beholde sykepenger under utenlandsoppholdet.
- 8.13** F.o.m. – t.o.m.- dato for den perioden du skal oppholde deg i utlandet.
- 8.14** Mottar du lønn fra arbeidsgiver ut over arbeidsgiverperioden (de første 16 dagene)?
Se under vedr. Hvem kravblanketten skal sendes til.
- 8.15** Hvis nei på 8.14, oppgi ditt kontonummer som du vil at NAV skal utbetale dine sykepenger til.
- 8.16** Dato og underskrift av den som setter frem krav om sykepenger.

Hvem skal kravblanketten sendes til

Betaler arbeidsgiveren din lønn under sykdom, skal du sende kravblanketten dit. Hvis ikke, skal kravet sendes til NAV. Dersom NAV godkjenner kravet, vil utbetaling skje etterskuddsvis til den konto som du har oppgitt på kravblanketten.

Tap av krav

Krav om sykepenger må som hovedregel fremsettes innen tre måneder.

Klage

Dersom du ønsker å klage på vedtak om sykepenger, må dette skje innen seks uker etter at du mottok vedtaket (avslaget). Klagen sendes til NAV.

For mer informasjon se nav.no, eller ta kontakt med NAV.

Oppfølgingsplan ved sykemelding

Når en arbeidstaker er sykmeldt, skal arbeidsgiver og arbeidstaker lage en oppfølgingsplan senest innen 4 ukers sykemelding. Planen skal beskrive hva som skal til for at den sykmeldte kan være helt eller delvis i arbeid. Det er arbeidsgiver som skal ta initiativet til oppfølgingsplanen.

Oppfølgingsplanen skal sendes til lege/sykmeldende behandler når den er utarbeidet ved 4 uker. Deretter skal den sendes til NAV senest innen 9 uker, sammen med "Rapport om sykmeldt arbeidstaker".

Les mer om arbeidsgivers oppfølgings- og tilretteleggingsplikt på www.nav.no eller www.arbeidstilsynet.no Her finnes også veiledning for utfylling av oppfølgingsplan, og samtaleverktøyet "En samtale om arbeidsmuligheter".

Trenger du mer plass til utfylling, bruk "Utfyllende opplysninger" på side 3.

Virksomhet:

Arbeidstaker:

Organisasjonsnr:

F.nr:

Bedriftsnr:

Stilling/avd:

Dato for samtale:

Evt. Sykmeldingsdato:

Nærmeste leder:

Sykmeldingsprosent nå:

Telefon leder:

Bostedskommune:

Telefon arbeidstaker:

Vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne:

Beskrivelse av arbeidstakers nåværende arbeidsoppgaver:

Hvilke av de nåværende eller nye/andre oppgaver kan utføres uten tilrettelegging:

Hvilke av de nåværende eller nye/andre oppgaver kan utføres med tilrettelegging:

Forhold på arbeidsplassen /arbeidets art som vanskeliggjør arbeidsmulighetene:

Aktuelle tiltak på arbeidsplassen i arbeidsgivers regi:

Tiltak 1: Beskrivelse, mål og hensikt:

Hvem har ansvar for hva:

Tidsperiode:

Tiltak 2: Beskrivelse, mål og hensikt:

Hvem har ansvar for hva:

Tidsperiode:

Tiltak som har vært vurdert, men ikke realisert:

Hvis tiltak ikke er aktuelt eller planlagt, beskriv hvorfor ikke:

Tiltak som har vært gjennomført i arbeidsgivers regi:

(Skal fylles ut ved revisjon av oppfølgingsplanen)

Tiltak som har vært forsøkt:

Hvordan har tidligere tiltak fungert:

Er dialogmøte innen 7 ukers sykmelding gjennomført?

JA: Dato

NEI: Begrunnelse:

Bistand**Behov for bistand fra:**

Bedriftshelsetjenesten
Lege/sykmeldende behandler
Andre (angi nærmere):

Behov for bistand fra NAV:

Råd og veiledning
Økonomiske virkemidler som kan støtte opp under planlagte tiltak
Hjelpemidler
Annet (angi nærmere):
Ikke aktuelt med tiltak/bistand fra NAV

Plan for videre oppfølging:

Tidspunkt for neste samtale:

Oppfølgingsplanen er godkjent av arbeidstaker

Arbeidstaker

Arbeidsgiver

Sign:

Sign:

Utfyllende opplysninger:



**Pkt. C3 er ikke obligatorisk
å fylle ut.**

Rapport om oppfølging av sykmeldt arbeidstaker

A. Opplysninger som identifiserer bedrift og sykmeldt arbeidstaker

A 1. Bedriftens navn	A 2. Bedriftsnummer
A 3. Kontaktperson i bedriften	
A 4. Navn på arbeidstaker	A 5. Fødselsnummer til arbeidstaker

B. Opplysninger om dialogmøte og deltakelse

B 1. Er dialogmøte avholdt? Ja Nei	
<p>Hvis Ja på spørsmål B1:</p> <p>B 2. Dato for møtet:</p> <p>B 3. Utfyllende opplysninger:</p> <p> B 3.1 Møtet ble avholdt på arbeidsplassen</p> <p> B 3.2 Møtet ble avholdt på legekontoret</p> <p> B 3.3 Møtet ble avholdt på NAV-kontoret</p> <p> B 3.4 Møtet ble avholdt pr telefon/video/nett-telefon</p> <p> B 3.5 Sykmelder deltatt på telefon/video/nett-telefon</p> <p> B 3.6 Annet (beskriv):</p> <div style="border: 1px dotted black; height: 50px; margin-top: 10px;"></div> <p>B 4. Ble sykmelder innkalt til møtet? Ja Nei</p> <p> Hvis Ja:</p> <p> B 4.1: Sykmelders navn:</p> <p> B 4.2: Har sykmelder deltatt i dialogmøtet? Ja Nei</p>	<p>Hvis Nei på spørsmål B1:</p> <p>B 5. Årsaker til at møtet ikke er avholdt:</p> <p> B 5.1. Møtet åpenbart unødvendig grunnet arbeidstakers situasjon (beskriv):</p> <div style="border: 1px dotted black; height: 100px; margin-top: 10px;"></div> <p> B 5.2. Arbeidstaker ikke møtt</p> <p> B 5.3. Andre forhold enn arbeidstakers situasjon (beskriv):</p> <div style="border: 1px dotted black; height: 100px; margin-top: 10px;"></div>

C. Opplysninger om oppfølgingsplan

C 1. Er oppfølgingsplan utarbeidet? Ja Nei	
<p>Hvis ja på spørsmål C 1:</p> <p>C 2. Er oppfølgingsplanen sendt til sykmelder? Ja Nei</p> <p>C 3. (Valgfritt å svare på) Har arbeidstaker medvirket til gjennomføring av oppfølgingsplanen og eventuelle tilretteleggingstiltak? Ja Nei</p> <p> C 3.1 Hvis nei, beskriv:</p> <div style="border: 1px dotted black; height: 100px; margin-top: 10px;"></div>	<p>Hvis nei på spørsmål C 1:</p> <p>C 4. Årsaker til at oppfølgingsplan ikke er utarbeidet</p> <p> C 4.1 Oppfølgingsplan er åpenbart unødvendig grunnet arbeidstakers situasjon</p> <p> C 4.2 Arbeidstaker har ikke medvirket til utarbeiding av oppfølgingsplan</p> <p> C 4.3 Andre forhold enn arbeidstakers situasjon (beskriv):</p> <div style="border: 1px dotted black; height: 100px; margin-top: 10px;"></div>



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Knut-Erich Papendorf
Institutt for kriminologi og rettssosiologi
Universitetet i Oslo
Postboks 6706 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 20.03.2012

Vår ref:29799 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 11.02.2012. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 19.03.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

29799	<i>Aml. § 4-6 (4): Dialogmøte 1 som nyttig verktøy i sykefraværsoppfølgingen</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Knut-Erich Papendorf</i>
Student	<i>Malin Bye Sørensen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

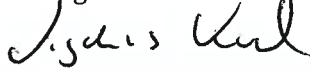
Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 25.04.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Vigdis Namtvedt Kvalheim


Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Malin Bye Sørensen, Høybråtenveien 23 K, 1055 OSLO



Prosjektets formål er å undersøke sykefraværsoppfølging, med utgangspunkt i de nye sykefraværsbestemmelsene som kom med lovendringen 1. juli 2011.

Utvalget består av ca. 12 arbeidsgivere, samt arbeidstakere (som er/har vært sykemeldte og som har deltatt i dialogmøte), ansatt i store grossist/spedisjonsbedrifter. Rekruttering skjer via eget nettverk og via tillitsvalgte i bedriften, ved at disse videreformidler forespørsel om deltakelse til utvalget på vegne av prosjektleder.

Det innhentes muntlig samtykke basert på skriftlig og muntlig informasjon. Personvernombudet forutsetter at det informeres om følgende, i tillegg til det som står i vedlagte informasjonsskriv:

- at det er frivillig å delta og at man kan trekke seg når som helst uten å måtte begrunne det
- hvordan data oppbevares for å ivareta konfidensialitet, og at forsker er underlagt gjeldende regler om taushetsplikt
- at ingen vil kunne gjenkjennes i oppgaven/publikasjoner
- at prosjektet er planlagt avsluttet 25.04.12, og at opplysningene da vil bli anonymisert (og eventuelle lydopptak slettet)
- navn og kontaktopplysninger til student, veileder og behandlingsansvarlig institusjon

Data innhentes ved personlig intervju av arbeidsgiver og arbeidstaker, samt eventuelt observasjon av dialogmøter. Det gjøres lydopptak som behandles elektronisk. Datamaterialet vil være knyttet til direkte personidentifiserende opplysninger via kode som viser til en koblingsnøkkel, jf. telefonsamtale 19.03.12.

Det innhentes sensitive personopplysninger om arbeidstakeres helseforhold, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 c). Personvernombudet finner at denne behandlingen kan finne sted med hjemmel i personopplysningsloven § 8 første ledd og § 9 a) (samtykke).

Materialet registreres og oppbevares på privat bærbar pc, samt på iPhone/lydopptaker. Det oppgis at datamaskiner beskyttes av brukernavn og passord. Koblingsnøkkel oppbevares adskilt fra øvrig datamateriale. Det forutsettes at behandling av personopplysninger/lydopptak på privat pc er i tråd med Universitetet i Oslo sine interne retningslinjer for informasjonssikkerhet.

Datamaterialet anonymiseres når prosjektet er avsluttet, senest innen 25.04.12. For at datamaterialet skal være anonymt må navn (på koblingsnøkkel) slettes. I tillegg må indirekte personidentifiserende opplysninger slettes eller grovkategoriseres/omskrives, slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Lydopptak slettes.

E-post til informantene

Arbeidstakersiden:

Hei!

Mitt navn er Malin Bye Sørensen og jeg er masterstudent i rettsvitenskap ved Universitetet i Oslo. Jeg gjennomfører for tiden en undersøkelse om sykefraværsoppfølging, nærmere bestemt dialogmøte 1, jfr aml. § 4-6 (4). Undersøkelsen er en del av min masteroppgave og tar utgangspunkt i de "nye" sykefraværsbestemmelsene som kom med lovendringen 1. juli i år.

I dette arbeidet har jeg innledet et samarbeid med Oslo Transportarbeiderforening, og vil studere bedrifter hvor OTF organiserer arbeidstakere, slik at jeg gjennom intervjuer og observasjoner kan få innblikk i hvordan ordningen med dialogmøte 1 fungerer. [Bedriftens navn] er en av disse bedriftene, og det vil være viktig for undersøkelsen å sikre både arbeidsgiver og arbeidstakers perspektiv på ordningen. Jeg kontakter derfor deg som tillitsvalgt for å spørre om jeg kan intervju en av dine medlemmer om hans/hennes erfaringer med dialogmøte 1.

Det også ønskelig å intervju en fra arbeidsgiversiden som har erfaringer med gjennomføring av dialogmøter og kan fortelle om bedriftens erfaringer mht gjennomføring av dialogmøter, ressursbruk ift dialogmøter, konsekvenser av dialogmøter. Flott om du vil være behjelpelig med kontaktinformasjon til riktig person.

På forhånd tusen takk!

Mvh

Malin Bye Sørensen

Arbeidsgiversiden:

Hei!

Mitt navn er Malin Bye Sørensen og jeg er masterstudent i rettsvitenskap ved juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo. Jeg gjennomfører for tiden en undersøkelse om sykefraværsoppfølging, nærmere bestemt dialogmøte 1, jfr aml. § 4-6 (4). Undersøkelsen er en del av min masteroppgave og tar utgangspunkt i de "nye" sykefraværsbestemmelsene som kom med lovendringen 1. juli i år.

I dette arbeidet har jeg innledet et samarbeid med Oslo Transportarbeiderforening, og vil studere bedrifter hvor OTF organiserer arbeidstakere, slik at jeg gjennom intervjuer og observasjoner kan få innblikk i hvordan ordningen med dialogmøte 1 fungerer. [Bedriftens navn] er en av disse bedriftene, og det vil være viktig for undersøkelsen å sikre både arbeidsgiver og arbeidstakers perspektiv på ordningen. Jeg kontakter derfor dere for å spørre om jeg kan intervju dere om [Bedriftens navn] erfaringer med dialogmøte 1 og evt. få observere dialogmøter dere holder. Det hadde vært ønskelig med intervju av en fra arbeidsgiversiden som som kan fortelle om bedriftens erfaringer mht gjennomføring av dialogmøter, ressursbruk ift dialogmøter, konsekvenser av dialogmøter osv.

Har dere anledning å stille til intervju i forbindelse med denne undersøkelsen?

På forhånd tusen takk!

Mvh

Malin Bye Sørensen

Intervjuguide

Arbeidstaker:

- Noen spørsmål innledningsvis?
- Navn?
- Alder?
- Hvorfor er du sykmeldt?
- Hvor lenge har du vært sykmeldt?
- Helt eller delvis sykmeldt?
- Hvordan ser du på dine muligheter til å kunne utføre dine alminnelige arbeidsoppgaver med tilrettelegging?
- Hvilken tilrettelegging vil du i tilfelle trenge?
- Hvordan ser du på muligheten til å kunne komme tilbake i arbeid for fullt?
- Har du en oppfølgingsplan?
- Hva går denne ut på?

Innkalling til intervju:

- Hvordan ble du innkalt til møtet? (Brev/telefon/email)
- Når ble sykemeldingsperioden ble du innkalt til dialogmøte?
- Hva ble oppgitt som grunn for møtet?
- Hvordan opplevde du å bli innkalt til dialogmøte?
- Hvilke forventninger hadde du før dialogmøtet?
- Hadde du samtale med din tillitsvalgte i forkant av dialogmøtet?
 - Hva snakket dere om?
- Har du noe formening om arbeidsgiverens forventninger?

Deltakelse på dialogmøtet:

- Hvor ble møtet holdt?
- Hvem var tilstede på dialogmøtet?
- Hvem ledet møtet?
- Hvordan vil du beskrive rollene til de forskjellige aktørene?
 - Bedriftshelsetjenesten?
 - Arbeidsgiver/representanten?
 - Sykemelder?
 - Tillitsvalgte?
 - Deg selv?
- Hvordan var deltakelsen i møtet? Hvem var aktiv og hvem var mer passiv?
- Sykemelder tilstede: Hvilken tanker gjør du deg om at sykemelder var tilstede?
- Sykemelder ikke tilstede: Hvorfor var ikke sykemelder tilstede?
 - Ville ikke ha sykemelder tilstede: hvorfor?
 - Ville du ha foretrukket om sykemelder var tilstede?

Dialogmøtets innhold:

- Kan du gi en kortbeskrivelse av møtet? Hvordan opplevde du møtet?
- Hvordan vil du beskrive fokuset i dialogmøtet?
 - ble diagnosen diskutert?
 - ble det fremgang/tilbakegang diskutert?

- ble videre sykmelding diskutert?
- ble tilrettelegging diskutert?
- ble andre tiltak diskutert?
- Ble det stilt noen former for krav til deg i løpet av møtet?
- Hva slags opplysninger ble du bedt om å oppgi i møte?
 - Oppgav du disse opplysningen?
 - Hvordan synes du det var å gi disse opplysningene?
- Hvordan vil du beskrive stemningen i dialogmøtet?
- Hva vil du si er resultatet av møtet?
- Synes du dialogmøtet fremmer kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og sykmeldte arbeidstakere?

Kunnskap om dialogmøtet:

- Hva er din kjennskap til IA- avtalen, og dens innhold?
- Hva er din kjennskap til reglene ellers om sykefravær oppfølging og deres innhold?
- Hva er din kjennskap til arbeidstakerens medvirkningsplikt og dens innhold?
- Hva er din kjennskap til arbeidsgiverens tilretteleggingsplikt og dens innhold?
- Fra 1.juli 2011 gjelder det nye regler om sykefraværsoppfølging. Har du fått noe informasjon om dette på arbeidsplassen?
 - av hvem?

Arbeidsgiver:

- Stilling?
- Deltatt i mange dialogmøter?
- IA-bedrift?
 - siden?
- Hvor mange ansatte?

Oppfølgingsplan:

- Hvor tidlig starter dere arbeidet med oppfølgingsplaner?
- Hvem lager planene?
- Hvordan vil du beskrive sykmeldtes medvirkning i utarbeidelsen?

Innkalling til dialogmøter:

- Når innkaller dere til dialogmøter?
- Hvordan tilkaller dere til dialogmøter?
- Opplyser dere hvorfor dere innkaller til dialogmøter? Hvilke opplysninger gir dere?
- Er det krevende å få organisert møtene? Hvorfor? Hvorfor ikke?
- Hvilke forventninger har du til dialogmøter?
- Hvordan opplever du forventningene til de sykmeldte før dialogmøter?

Deltakelse på dialogmøtet:

- Hvor ble møtet holdt? Hvor blir dialogmøter vanligvis holdt?
- Hvem er tilstede i dialogmøtet?
- Hvem leder dialogmøtermøtet?

- Hvordan vil du beskrive rollene til de forskjellige aktørene?
 - Bedriftshelsetjenesten?
 - Arbeidsgiver/representanten?
 - Sykemelder?
 - Tillitsvalgte?
 - Deg selv?
- Hvordan var deltakelsen i møtet? Hvem var aktiv og hvem var mer passiv?
- Sykemelder tilstede: Hvilken tanker gjør du deg om at sykemelder var tilstede?
- Sykemelder ikke tilstede: Hvorfor var ikke sykemelder tilstede?
 - Ville du ha foretrukket om sykemelder var tilstede?
- Bedriftshelsetjenesten tilstede: Synes du dette er nyttig/unyttig? Hvorfor?

Dialogmøtets innhold:

- Kan du gi en kortbeskrivelse et typisk dialogmøter? Hvordan opplevde du møtet?
- Hvordan vil du beskrive fokuset i dialogmøtet?
 - ble diagnosen diskutert?
 - ble det fremgang/tilbakegang diskutert?
 - ble videre sykmelding diskutert?
 - ble tilrettelegging diskutert?
 - ble andre tiltak diskutert?
- Ble det stilt noen former for krav til den sykmeldte i løpet av dialogmøter?
- Hva slags opplysninger blir den sykmeldte bedt om å oppgi i møte?
- Hvordan vil du beskrive stemningen i dialogmøtet?
- Opplever du dialogmøter som konfliktfylte?
 - hvordan? Hva går konfliktene ut på?
- Synes du dialogmøtet fremmer kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og sykmeldte arbeidstakere?

Kunnskap:

- Hvordan opplever dere kunnskapen til de ansatte er om reglene om sykefraværsoppfølging?
- Hva mener du dialogmøter skal brukes til?